

Принято на
Общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 2
от « 16 » сентября 2020 г.

Утверждаю:

Директор МКДОУ ЦРР – детский сад
«Звездочка»

И.Ф. Турбина / И.Ф. Турбина

Приказ № 42
от « 16 » сентября 2020 г.



Согласовано:
С профсоюзным комитетом
Председатель ПК
Е.А. Коршикова / Е.А. Коршикова
Протокол № 6
от « 16 » сентября 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад «Звездочка»
муниципального образования «Ленский район» Республики Саха (Якутия)

г. Ленск, 2020 г.

Положение

об оплате труда работников МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Звездочка» муниципального образования «Ленский район» Республики Саха (Якутия) (далее Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 08 мая 2010 года №83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;
- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 02 октября 2017 года № 326 «О внесении изменений в отдельные акты Правительства Республики Саха (Якутия);
- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 05 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

- от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников и фармацевтических работников».

- Приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации:

- от 20 декабря 2012 года № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»;

- от 23 апреля 2013 года № 240н «Порядок и сроки прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории»

- Приказ от 27 февраля 2019 г. N 01-07/266 Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Саха (Якутия)

- Приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):

- от 31 октября 2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам по общепрофессиональным должностям служащих и профессиям рабочих»;

- от 9 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений»;

- Приказ Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 06.03.2019г №01-10/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников

государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)

- Методическими рекомендациями Министерства образования и науки РС (Я) «по оплате труда работникам муниципальных учреждений образования» от 29.03.2019 г №07/01-36/1986

1.2. Системы оплаты труда работников МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка», базируются на следующих принципах:

- верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права;

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- обеспечение участия органа общественно-государственного управления учреждением в оценке качества труда работников учреждения образования;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений.

1.3. Настоящее Положение включает в себя основные элементы системы оплаты труда:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);

- виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);

- условия оплаты труда руководителя учреждения, главного бухгалтера;

- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение регулирует:

- порядок оплаты труда работников за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), а также с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности и мероприятий по оптимизации неэффективных расходов, бюджета МО «Ленский район»:

- предусмотренных на оплату труда работников МКДОУ;

- порядок условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала МКДОУ;

- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих;

- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;

- размер выплат компенсационного характера за счет всех источников финансирования;

- порядок и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- порядок и условия оплаты труда и стимулирования руководителя МКДОУ, главного бухгалтера;

- другие вопросы оплаты труда.

Условия оплаты труда, включая размер окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной

должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Фонд оплаты труда работников МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка» формируется на календарный год исходя из:

1.6.1. Нормативного объема субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия);

1.6.2. Объемы бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения муниципального задания и соответствующих лимитов штатной численности на очередной календарный год в соответствии с перечнем должностей согласно приложению N 5 к настоящему Положению за счет средств бюджета МО «Ленский район»;

1.6.3. Средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6.4. Штатное расписание утверждается руководителем МКДОУ в соответствии со статистической отчетностью "Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми" по форме "85-К" и включает в себя все должности работников учреждения.

Размеры надбавок и доплат устанавливаются учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений на основе профессионально-квалификационных групп.

2.1. Настоящий порядок распространяется на педагогических работников и учебно-вспомогательный персонал МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка», руководителей структурных подразделений.

2.2. Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должност
---	-----------------

	ного оклада, руб.
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» (помощник воспитателя)	5 700
ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	8 111
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования)	8 597
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	9 082
4 квалификационный уровень (старший воспитатель, учитель-логопед)	9 568
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень (заведующий структурным подразделением)	9 969

2.3. К окладу по соответствующим ПКГ устанавливаются следующие выплаты:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за педагогический стаж (педагоги);
- надбавка за выслугу лет (учебно-вспомогательный персонал, руководители структурных подразделений);
- надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

2.4. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

Соответствие занимаемой должности – 5 процентов;

Первая квалификационная категория – 10 процентов;

Высшая квалификационная категория – 20 процентов.

2.6. Педагогическим работникам муниципальных учреждений – субъектов правоотношений Закона Республики Саха (Якутия) «Об учителе» от 14.06.1995г. 3 № 67-I надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессиональных знаков отличия устанавливаются в соответствии с указанным Законом.

2.7. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п. 2.6, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук – до 5 процентов;

Ученая степень доктора наук – 10 процентов;

Почетное звание – 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

2.8. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за педагогический стаж в следующих размерах:

От 0 до 5 лет – 5 процентов;

От 5 до 15 лет – 10 процентов;

Свыше 15 лет – 15 процентов.

Надбавка за педагогический стаж в настоящем положении понимается как стаж работы по специальности, в образовательных учреждениях. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за педагогический стаж, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

2.9. Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в МКДОУ с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения. Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю МКДОУ для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за педагогический стаж. Решение комиссии хранится в кадровой службе МКДОУ. Приказ МКДОУ об установлении размера надбавки за педагогический стаж передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

2.10. Учебно-вспомогательному персоналу, медицинским работникам, руководителям структурных подразделений устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

От 0 до 5 лет – 5 процентов;

От 5 до 15 лет – 10 процентов;

Свыше 15 лет – 15 процентов.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается:

- период работы по специальности (профессии) независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы;

- общее количество лет, отработанных в государственных органах исполнительной власти, органах местного самоуправления и в муниципальных учреждениях, при исчислении стажа для должностей специалистов и служащих.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение надбавки за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

2.11. Надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере - 5 процентов к окладу.

Выплата надбавки молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

2.12. Работникам устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется, как разница между заработной платой, выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.13. Работникам устанавливается надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объёмов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

2.14. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.15. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты

компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.16. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	4 944
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень (документовед)	6 061
4 квалификационный уровень (ведущий бухгалтер, контрактный управляющий)	7 177

3.2. К окладу по соответствующим ПКГ устанавливаются следующие выплаты:

- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

3.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук – 5 процентов;

Ученая степень доктора наук – 10 процентов;

Почетное звание – 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности или должности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

3.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

От 0 до 5 лет – 5 процентов;

От 5 до 15 лет – 10 процентов;

Свыше 15 лет – 15 процентов.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается:

- период работы по специальности (профессии) независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы;

- общее количество лет, отработанных в государственных органах исполнительной власти, органах местного самоуправления и в муниципальных учреждениях, при исчислении стажа для должностей специалистов и служащих.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение надбавки за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

3.6. Работникам, занимающим должности служащих устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется, как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.7. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих устанавливается надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объёмов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 200 процентов.

3.8. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

3.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.10. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные

разделом 8 настоящего Положения.

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

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб
ПКГ «Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (дворник, кастелянша, подсобный рабочий, рабочий по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий)	4 173
2 квалификационный уровень (повар)	4 932

4.2. К окладу по соответствующим ПКГ устанавливаются следующие выплаты:

- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

4.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. Надбавки за наличие почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, в следующих размерах:

Почетное звание – 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

4.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

От 0 до 3 лет – 5 процентов;

От 3 до 5 лет – 10 процентов;

Свыше 5 лет – 15 процентов.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается:

- период работы по специальности (профессии) независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы;

- общее количество лет, отработанных в государственных органах исполнительной власти, органах местного самоуправления и в муниципальных учреждениях, при исчислении стажа для должностей специалистов и служащих.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение надбавки за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

4.6. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой, выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.7. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливается надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объёмов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

4.8. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.10. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников

5.1. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, профессиональные знаки отличия, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень для медицинских работников муниципальных учреждений, устанавливаются по условиям, предусмотренным для

аналогичных категорий работников учреждений здравоохранения.

5.2. Размеры должностных окладов медицинских работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ):

№№ п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень	должностной оклад, руб.
1	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":	
3	3 квалификационный уровень Медицинская сестра;	9 968
4	5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	10 352

5.3. К окладу по соответствующим ПКГ устанавливаются следующие выплаты:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

5.4. Размеры надбавок к окладу за квалификационную категорию:

№№ п/п	Наименование категории	Процент надбавки к должностному окладу
1	за вторую квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности	5

2	первую квалификационную категорию	10
3	за высшую квалификационную категорию	15

5.5. Размер надбавки за ученую степень:

п/п	Наименование	Процент к должностному окладу
1	Кандидата наук	3,0

5.6. Размер надбавки за почетные звания:

№№ п/п	Наименование звания	Процент к должностному окладу
1	Отраслевой (ведомственный) знак отличия Республики Саха (Я), Российской Федерации	3,0
2	Почетное звание Республики Саха (Якутия)	3,0
3	Почетное звание Российской Федерации	5,0

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

5.7. Медицинским работникам муниципальных учреждений устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

От 0 до 5 лет – 5 процентов;

От 5 до 15 лет – 10 процентов;

Свыше 15 лет – 15 процентов.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается:

- период работы по специальности (профессии) независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы;

- общее количество лет, отработанных в государственных органах исполнительной власти, органах местного самоуправления и в муниципальных учреждениях, при исчислении стажа для должностей специалистов и служащих.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение надбавки за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

5.8. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в муниципальное учреждение после окончания профильного высшего или среднего профессионального образовательного учреждения в течение 3 лет устанавливается надбавка стимулирующего характера в размере - 10 процентов от оклада.

5.9. Медицинским работникам устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной

платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

5.10. Медицинским работникам устанавливается надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объёмов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

5.11. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

5.12. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.13. Работникам устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, районного коэффициента, северных надбавок.

При наличии почетного звания, ученой степени, отраслевого (ведомственного) знака отличия, работникам устанавливаются надбавки к окладу (должностному окладу):

- за отраслевой (ведомственный) знак отличия – 5%;
- за почетное звание – 10%;
- за ученую степень кандидата наук – 5%;
- за ученую степень доктора наук – 10%.

Надбавка к окладу за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия, ученой степени устанавливаются при условии, если трудовая деятельность работника осуществляется в соответствующей сфере, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, наличием отраслевого (ведомственного) знака отличия.

Надбавки к окладу за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень применяются по основной работе только по одному из оснований.

При наличии у работника почетных званий и отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) значению. Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень».

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения и коэффициента кратности:

$$Дор = ЗП(О)ср \times К, \text{ где}$$

Дор – должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП (О)ср - средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

К - коэффициент кратности.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения.

6.3. Коэффициент кратности устанавливается распоряжением главы МО «Ленский район».

6.4. Кратность должностного оклада руководителя МКДОУ устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

Группа оплаты труда:	Размер коэффициента
В учреждениях, отнесенных к 1 группе оплаты труда	до 2,75
В учреждениях, отнесенных к 2 группе оплаты труда	до 1,75

В учреждениях, отнесенных к 3 группе оплаты труда	до 1,5
В учреждениях, отнесенных к 4 группе оплаты труда	до 1,25

6.5. Объемные показатели и порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений приведены в приложении №4 к настоящему Положению»;

6.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4.

6.6.1. При этом изменение величины оклада руководителя учреждения осуществляется в следующих случаях:

1. Ежегодно в связи с изменениями в оплате труда основного персонала.
2. Согласно решению учредителя, принимаемых в целях повышения уровня реального содержания заработной платы работников в соответствии со статьей 134 ТК РФ, осуществляется индексация должностного оклада руководителя:
3. Если в течение года, на который был установлен должностной оклад руководителя, согласно решению учредителя произошло увеличение бюджетных ассигнований на оплату труда работников бюджетных учреждений с направлением средств на повышение должностных окладов работников учреждения. При этом индексация оклада руководителя производится в размерах согласно решению учредителя одновременно с повышением окладов работников возглавляемого им учреждения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.
4. Если изменился перечень ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам) и (или) их размеры. Индексация осуществляется лишь в том случае, если решениями учредителя вводятся дополнительные выплаты (либо меняется размер), учитываемые при расчете средней заработной платы работников основного персонала.
5. В случае если при повышении в учреждении окладов (должностных окладов), изменяется перечень ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам) и (или) их размеры, средний заработок повышается на коэффициенты,

которые рассчитываются путем деления вновь установленных окладов (должностных окладов), и ежемесячных выплат на ранее установленные оклады (должностные оклады) и ежемесячные выплаты.

6.7. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу в образовательных учреждениях определен в Приложении №1 к настоящему Положению.

6.8. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работников.

6.9. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется:

- по модельной методике на начало учебного года (на 1 сентября);
- по отраслевой системе оплаты труда за календарный год (на 1 января), предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с Постановлением и. о. главы от 04 октября 2018 № 01-03-857/8 «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения МО «Ленский район».

6.10. Зарплата главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, районного коэффициента, северных надбавок.

Размеры оклада главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

6.11. Премирование руководителя и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения:

- в размере до 2 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений;

- в размере до 2 процентов средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных учреждений;

6.12. Премирование руководителей (за квартал, за год) осуществляется в соответствии с критериями оценки утвержденными Постановлением главы от 08.11.2016г №12-03-001119/16 «Об утверждении показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций МО «Ленский район» РС (Я)» и настоящим Положением.

6.13. Премирование руководителей производится на основании приказа начальника МКУ «РУО» в соответствии с представлением комиссии по премированию (далее Комиссия). Решение о выплатах подлежит обязательному согласованию с учредителем.

6.14. Премирование главного бухгалтера осуществляется по критериям оценки в соответствии с Положением о премировании работников соответствующего образовательного учреждения, утвержденным внутренним локальным актом.

6.15. Премирование руководителей, главных бухгалтеров производится по результатам работы за квартал, пропорционально отработанному времени, за вычетом дней временной нетрудоспособности.

6.16. Премирование руководителя, главного бухгалтера по результатам работы за год за счет экономии фонда оплаты труда, производится пропорционально отработанному времени. Остатки ассигнований ФОТ (заработная плата и премиальная часть) АУП по итогам года распределяются между руководителем и главным бухгалтером по согласованию с учредителем.

6.17. При привлечении руководителя, главного бухгалтера учреждения к уголовной или дисциплинарной ответственности, выплаты стимулирующего характера не производятся.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на, работах с вредными условиями труда;
- за сверхурочную работу,
- работу в ночное время,
- при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,)
- за специфику работы,
- за работу не входящую в круг основных обязанностей работников,

7.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

7.5. Размер выплаты 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.

7.6. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

7.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, а также оплата сверхурочной работы производится согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации.

7.8. Размеры компенсационных выплат за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников указаны в приложении №2 к настоящему Положению.

8. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника ежегодно формируется премиальный фонд в размере не менее 5 процентов всем работникам кроме педагогов. Премиальный фонд педагогических работников дошкольных учреждений составляет не менее 8,6 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда;

8.2. Объем премиального фонда формируется учреждением по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников согласно нормативным правовым актам.

8.3. Расчет размера заработной платы для исчисления ежемесячной, квартальной, годовой премии производится исходя из начисленного работнику за отчетный период (месяц, квартал, год) должностного оклада и доплат к нему (стимулирующих и компенсационных выплат). Сумма премии увеличивается на районный коэффициент и процентную надбавку за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

8.4. Расходование средств премиального фонда в учреждении осуществляется на основании положения, утвержденного между администрацией и профсоюзным комитетом учреждения. Положения о расходовании средств премиального фонда разрабатываются на основе положения о премировании работников муниципальных учреждений. Остатки ассигнований заработной платы по итогам года рекомендуется распределять в соответствии с правовыми актами учреждений между всеми работниками, исключая руководителя и главного бухгалтера.

8.5. Премия за счет экономии фонда оплаты труда должна согласовываться с учредителем не только по административно-управленческому персоналу, но и по всему учреждению.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9.4. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой работникам до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9.5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных учреждений (с учетом руководителя и главного бухгалтера) не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении указанных учреждений.

9.6. В связи с принятием постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2019 года № 239 «О внесении изменений в Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия), утвержденный постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290» не допускается снижение уровня заработной платы работников муниципальных учреждений образования (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы), установленных до дня вступления его в силу, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими той же квалификации и условий труда.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МКДОУ ЦРР – детский сад
«Звездочка»

Приказ № 92
от « 16 » сентября 2020 г.

Перечень

**должностей работников, относимых к основному персоналу,
для определения размера должностного оклада руководителя**

Педагогические работники

Директор МКДОУ ЦРР – д/с «Звездочка»



И.Ф. Турбина

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МКДОУ ЦРР – детский сад
«Звездочка»

Приказ № 92
от «16» сентября 2020 г.

Компенсационные выплаты

Наименование выплат	Размер
I. За специфику работы:	
1. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	до 10 процентов
2. Педагогическим работникам, специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	до 10 процентов
3. Педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе	до 8 процентов
4. Воспитателям, помощникам воспитателя дошкольных общеобразовательных учреждений за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами за каждого ребенка	до 1,5 процентов
II. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работников	
5. Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами, зоокабинетом (в период их работы) - по модельной методике - по отраслевой системе оплаты труда	до 920 рублей до 10 процентов

Директор МКДОУ ЦРР – д/с «Звездочка»



И.Ф. Турбина

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МКДОУ ЦРР – детский сад
«Звездочка»

Приказ № 92
от « 16 » сентября 2020 г.

Положение
о премировании работников МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка»

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в целях регламентации доплат из премиального фонда в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) «Об образовании», Уставом МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка».

1.2. Положение определяет порядок премирования работников МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка».

1.3. Перечень видов выплат стимулирующего характера в МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка»:

1.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

1.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

1.3.3. Премииальные выплаты по итогам работы.

2. Целью премирования является обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затрачиваемого труда, повышение материальной заинтересованности работников в улучшении качества предоставляемых услуг и конечных результатов работы учреждения.

3. Положение распространяется на работников МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка».

4. Основания для премирования работников являются критерии и показатели эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности.

5. Виды премиальных выплат работникам определяются в соответствии с положением и дополняются учреждениями в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете на текущий год.

Педагогические работники оцениваются не реже двух раз в год; оценку производит Управляющий совет учебного заведения по представлению администрации учреждения.

Полученные результаты рассматриваются на заседаниях методических комиссий, которые формируют предложения о величине персональных доплат и надбавок каждому работнику. Эти предложения передаются на рассмотрение Управляющего совета и служат основанием для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, для последующей аттестации работника, а также для индивидуальной коррекционной работы администрации с отдельными членами коллектива.

На основании решения Управляющего совета администрацией учреждения издается приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов.

Предлагаемая оценка деятельности педагога позволяет отслеживать уровень его профессиональной компетенции, выявлять достижения и проблемы, переводить образовательное учреждение в режим развития инновационной деятельности; создавать обстановку заинтересованности членов коллектива в результативности своей профессиональной деятельности.

6. Основными критериями для установления выплат педагогическим работникам:

6.1. Выполнение плана дето-дней;

- результативная работа по адаптации воспитанников

6.2. Сохранение здоровья воспитанников:

- низкий уровень заболеваемости воспитанников

-эффективное использование на занятиях здоровьесберегающих технологий, профилактика гриппа и ОРЗ.

6.3. Высокие показатели в развитии способностей детей:

- показатели уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации программ;

- участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы;

- организация предметно-развивающей среды;

- высокое качество подготовки и проведения внутри садовских мероприятий;

- повышение уровня педагогического мастерства (курсы, посещение открытых мероприятий, самообразование).

6.4. Организация работы с детьми с ограниченными возможностями;

6.5. Позитивное отношение родительской общественности, выпускников, местного сообщества:

- организация и проведение мероприятий, повышающих имидж детского сада, родителей, общественности;

7. В соответствии со спецификой работы учреждения и выполняемыми учреждением функциями разрабатываются критерии премирования по профессионально-квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевым профессиям рабочих, общеотраслевым профессиям специалистов и служащих, профессиональным квалификационным группам должностей работников здравоохранения.

Для данной категории работников могут быть использованы следующие критерии:

- сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, выполнение норм охраны труда, техники безопасности;

- активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории учреждения;

- качество обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения;

- участие в учебно-воспитательной работе педагогического коллектива;

- участие в мероприятиях по энергосбережению;

- осуществление контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием учреждения;

- обеспечение сохранности имущества учреждения.

9. Порядок определения премиальных выплат.

8.1. Премияльный фонд оплаты труда на уровне МКДОУ распределяется следующим образом:

- 5% составляет фонд руководителя, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, юбилеев, оказание материальной помощи. Выплаты из фонда руководителя производятся по мере необходимости. Руководитель согласует с председателем профсоюзного комитета кандидатуры и размер выплат, осуществляемых из фонда руководителя;

- 95% фонд, который распределяет Управляющий Совет.

8.2. Источниками формирования фонда премирования являются переданные главным распорядителем бюджетных средств лимиты бюджетных обязательств, предусмотренные на премирование казенных учреждений и средства субсидий на иные цели, экономия фонда оплаты труда, средства, высвобождаемые в результате сокращения неэффективных расходов фонда оплаты труда, средства, полученные от приносящей доход деятельности бюджетных учреждений.

8.3. Распределение выплат по результатам труда премиальной части фонда оплаты труда производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением образования, по представлению руководителя учреждения.

8.4. Управляющий Совет разрабатывает и утверждает локальный акт о распределении фонда премирования.

8.5. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных выплат определяются в локальных правовых актах учреждения и (или) в коллективных договорах.

8.6. Критерии депремирования:

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (периодические опоздания, прогулы, медосмотр);

- Некачественное исполнение должностной инструкции (должностных обязанностей);

- При нарушении санитарно – эпидемиологического режима;

- Нарушение техники безопасности, пожарной безопасности в учреждении и на территории;

- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- Нарушение работником педагогической этики, обоснованных жалоб со стороны родителей на педагогический персонал (низкое качество УВР) и обслуживающий персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям);
- За детский травматизм по вине работника;
- За халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- За ошибки в ведении рабочей документации;
- Отсутствие результатов в работе с семьей (наличие задолженности по оплате за содержание детей в ДОУ);
- Невыполнение плана посещаемости детей;
- Недостаточный контроль санитарного состояния;
- Отсутствие взаимопонимания, конфликтная ситуация;
- При высокой заболеваемости детей, не связанной с массовыми заболеваниями (грипп);
- Некачественное приготовление пищи в ДОУ;
- Несвоевременное обеспечение сменяемости белья, нарушение СанПин при смене белья в ДОУ;
- Нарушения в организации питания, нормах питания детей;
- Низкая исполнительская дисциплина (неисполнение приказов).

Директор МКДОУ ЦРР – д/с «Звездочка»



И.Ф. Турбина

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МКДОУ ЦРР – детский сад
«Звездочка»

Приказ № 9К
от « 16 » сентября 2020 г.

**Объемные показатели и порядок отнесения МКДОУ ЦРР – детский сад
«Звездочка» к группам по оплате труда руководителей муниципальных
учреждений образования**

I. Объемные показатели

1.1. По объемным показателям для установления кратности должностного оклада руководителя учреждения образования, установлено четыре группы по оплате их труда.

1.2. Отнесение учреждений образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях (кроме обучающихся 8 вида)	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета на группу	10
3. Количество групп разной направленности: Группы компенсирующей направленности,	из расчета на группу	10

группы оздоровительной направленности		
4. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
- в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
- в однопрофильных:		
5. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
	за работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
	за работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
6. Наличие групп продленного дня	За 1 группу 5 баллов	до 20
7. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
	4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30
8. Наличие филиалов, УКП, интерната при	до 100 чел.	до 20

образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и др. за каждое указанное структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих)		
	от 100 до 200 чел.	до 30
	свыше 200 чел.	до 50
9. Удаленность образовательного учреждения от районного центра	до 50 км. от 50 до 100 км. от 100 км. и более	5 10 20
10. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
11. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов при наличии паспорта	за каждый класс	10
12. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортзала, спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и оснащенности)	за каждый вид	до 15
13. Наличие собственного оборудованного лицензионного медицинского кабинета или оздоровительно-восстановительного центра; столовой или организация самостоятельного питания	за каждый вид	до 15
14. Наличие: -автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 15
15. Организация музея в школе при наличии паспорта	находящихся на балансе образовательных	до 15

	учреждений	
16. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии-0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, теплиц, огородов (в дошкольных образовательных учреждениях)	за каждый вид в дошкольных учреждениях за каждый вид	до 50 до 20
17. Наличие собственных: котельной, прачечной, пищеблока, очистительных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
18. Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника) при сохранении контингента	0,5
19. Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, музыкальный зал, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
19. Наличие нескольких удаленных зданий	за каждое здание	до 10
21. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида		
22. Наличие оборудованных кабинетов технологии, кабинетов химии и физики при наличии паспорта	за каждый вид	до 15

II. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителя МКДОУ определяется не чаще одного раза в год приказом муниципального казенного учреждения «Районное управление образования» муниципального образования «Ленский район» на основании соответствующих документов, предоставляемыми руководителями образовательных учреждений, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в разделе I, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено муниципальным казенным учреждением «Районное управление образования» муниципального образования «Ленский район» за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается муниципальным казенным учреждением «Районное управление образования» муниципального образования «Ленский район»

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- в дошкольных образовательных учреждениях на 1 января (в соответствии отчетом формы 85 –к);

2.5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

2.6. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.7. Муниципальное казенное учреждение «Районное управление образования» муниципального образования «Ленский район»:

2.7.1. Может относить учреждения образования, добившихся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

III. Группы по оплате труда для руководителей муниципальных учреждений образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по объемным показателям)

№п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей (от суммы баллов)			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1.	Дошкольные учреждения;	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Кратность должностного оклада руководителя МКДОУ устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

Группа оплаты труда:	Размер коэффициента
В учреждениях, отнесенных к 1 группе оплаты труда	до 2,75
В учреждениях, отнесенных к 2 группе оплаты труда	до 1,75
В учреждениях, отнесенных к 3 группе оплаты труда	до 1,5
В учреждениях, отнесенных к 4 группе оплаты труда	до 1,25

Директор МКДОУ ЦРР – д/с «Звездочка»



И.Ф. Турбина
И.Ф. Турбина

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МКДОУ ЦРР – детский сад
«Звездочка»

Приказ № 92
от « 16 » сентября 2020 г.

Перечень
должностей работников МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка», оплата труда
которых осуществляется за счет средств бюджета МО «Ленский район»

Административно-управленческий персонал

1. Главный бухгалтер

Общепрофессиональные должности служащих

1. Документовед
2. Заведующий хозяйством
3. Контрактный управляющий
4. Ведущий бухгалтер

Медицинский персонал

1. Старшая медсестра
2. Медицинская сестра

Общепрофессиональные должности рабочих

1. Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий
2. Сторож (вахтер)

3. Повар
4. Подсобный рабочий
5. Кастелянша
6. Машинист по стирке и ремонту белья (спецодежды)
7. Дворник
8. Уборщик производственных помещений

Директор МКДОУ ЦРР – д/с «Звездочка»



И.Ф. Турбина