

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад компенсирующего вида № 57»

(наименование дошкольного образовательного учреждения)

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
МДОУ № 57
Протокол № 44 от 10.09.2024

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
первичной профсоюзной
организации МДОУ № 57

Ю.А. Зайцева /



Заведующий МДОУ № 57
В.Ю. Полетаева/
Приказ № 8 от 11.10.2016
Решения с учетом изменений
Приказа № 06 от 15.01.2018;
Приказ № 23 от 18.02.2019;
Приказ № 24 от 18.02.2020;
Приказ № 131 от 13.09.2021;
Приказ № 35 от 21.02.2023;
Приказ № 11 от 12.01.2024

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МДОУ № 57

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета» (с последующими изменениями), постановлением Правительства Вологодской области от 30.10.2008 года № 2099 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений области, финансируемых из областного бюджета» (с последующими изменениями), постановлением Главы города Вологды от 30.10.2009 № 5730 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации» (с последующими изменениями) и регулирует вопросы оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 57» (далее – Организация).

1.2. Положение включает в себя:

порядок определения должностных окладов работников образовательной организации;
перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителей руководителя организации.

1.3. Система оплаты труда работников Организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета» и настоящим Положением.

1.4. Положение действует до принятия нового, изменения, дополнения рассматриваются и принимаются на Общем собрании работников, согласуются с членами первичной профсоюзной организации, утверждаются заведующим.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Порядок определения должностных окладов работников образовательной организации

2.1.1. Работникам Организации устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному постановлением Главы города Вологды от 30.10.2009 года № 5730 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации» (с последующими изменениями), отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента за наличие ученой степени.

2.1.2. В должностные оклады педагогических работников включается денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

2.1.3. Отнесение должностей работников Организации к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.4. Размер отраслевого коэффициента для младших воспитателей – 1,34, для остальных работников организации, за исключением педагогических работников – 1,16.

2.1.5. Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников – 1,9.

2.1.6. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
- профессии первого уровня: дворник, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию здания, кухонный рабочий, кастелянша	1,4
- должности второго уровня: младший воспитатель	1,8
- должности третьего уровня: документовед	1,3

2.1.7. По должностям и профессиям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, коэффициент квалификационного уровня устанавливается работникам в одном и том же размере при выполнении одинаковой трудовой функции (имеющим одинаковые должностные обязанности).

2.1.8. Размеры коэффициента уровня образования:

Уровень образования	Размеры коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

2.1.9. Коэффициент уровня образования устанавливается работникам, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:
- должности педагогических работников.

2.1.10. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента (за исключением коэффициента для должностей педагогических работников)	Размеры коэффициента для должностей педагогических работников
Высшая категория	1,4	1,6
Первая категория	1,25	1,3

2.1.11. Размер коэффициента за наличие ученой степени:

Ученая степень	Размеры коэффициента
Доктор наук	1,20
Кандидат наук	1,15

2.2. Порядок, размеры и условия выплат компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера, применяемые в Организации:

2.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579).

Конкретные размеры выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Если специальная оценка условий труда не проводилась, то доплата осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами города и области либо производится как выплата стимулирующего характера.

2.2.2. Доплата за образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (тяжелые нарушения речи, слуха) устанавливается педагогическим работникам, в размере 20 процентов от должностного оклада.

2.2.3. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в размере 15 процентов в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 16 июля 1992 года № 494 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, пособиям, стипендиям на территории некоторых районов Вологодской области».

2.2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

б) Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания.

в) Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

г) Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часового оклада (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.2.5. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом:

а) за заведывание учебным кабинетом – в размере 5 - 15 процентов от должностного оклада;

б) за руководство учебно - методическими подразделениями – в размере 5 - 10 процентов от должностного оклада;

в) за выполнение работы инспектора по охране прав детства – в размере 5 процентов от должностного оклада.

2.2.6. Проверка установленных выплат компенсационного характера ежегодно в начале учебного года осуществляется тарификационной комиссией, созданной распорядительным актом заведующего образовательной организацией.

2.2.7. Выплаты компенсационного характера работникам, вновь принимаемым на работу, устанавливаются работнику тарификационной комиссией при приеме на работу.

2.3. Порядок, размеры и условия выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, коллективным и трудовым договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации и принимаются на Общем собрании коллектива работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются индивидуально для каждого работника организации, при этом часть выплат стимулирующего характера устанавливается на постоянной основе, другая часть выплат стимулирующего характера устанавливается единовременно, на определенный период времени.

В Организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в процентном соотношении на постоянной основе:

2.3.1. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам организации, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 5 лет	12
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты:

а) В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в организациях на должностях, предусмотренных подпунктом 4.1.1 настоящего Положения;
- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;
- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;
- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;
- время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в организации;
- время обучения работников организации в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;
- время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в образовательную организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательной организацией;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

б) Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

в) В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с

мента наступления этого права.

Стаж непрерывной работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится руководителем организации на основании решения тарификационной комиссии по установлению трудового стажа.

2.3.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам организации устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в организации.

2.3.3. Выплаты за интенсивность, высокие результаты. Работникам Организации устанавливаются надбавки на постоянной основе и единовременные, на определенный период времени (ежемесячно).

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Организации в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Организации.

а) Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы на постоянной основе определяется критериями согласно Приложению № 3 настоящего Положения.

б) Размер единовременных выплат за интенсивность, высокие результаты и качество работы определяется индивидуально для каждого работника в зависимости от достигнутых профессиональных результатов в работе за месяц по показателям согласно самооценке с учетом оценки комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

Самооценка осуществляется в баллах согласно показателям для всех групп должностей (Приложение №№ 1,2 настоящего Положения).

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

2.3.4. Выплаты за качество работы

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за качество выполняемых работ работникам Организации устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Учреждения.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными

договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Организации.

2.3.5. Проверка установленных выплат компенсационного характера ежегодно в начале учебного года осуществляется тарификационной комиссией, созданной распорядительным актом заведующего образовательной организацией.

2.3.6. Выплаты компенсационного характера работникам, вновь принимаемым на работу, устанавливаются работнику тарификационной комиссией при приеме на работу.

2.4. Оплата труда сторожей производится по суммированному учету рабочего времени согласно сменному графику работы.

2.5. Премияльные выплаты

В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются следующие премияльные выплаты:

Премияльные выплаты по итогам работы: за квартал, за учебный год (календарный год) выплачиваются за:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

Решение о размерах премияльных выплат принимает заведующий в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

Порядок, условия и размер премияльных выплат регламентируется Положением о премировании работников МДОУ № 57, согласованным с представительным органом работников.

Работник, к которому в отчетном периоде было применено дисциплинарное взыскание (выговор), к премированию по итогам работы за данный период не представляется.

3. Порядок и размеры оплаты труда руководителя и заместителя руководителя

Заработная плата руководителя, заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Соотношение средней заработной платы руководителя и работников Организации, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Организации определяются учредителем Организации.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя устанавливаются руководителем Организации.

Минимальный размер должностного оклада руководителя и заместителя руководителя определяются учредителем Организации.

3.1. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя Организации формируется на основе применения к минимальному должностному окладу персонального коэффициента, коэффициента уровня образования и коэффициента наполняемости.

3.1.1. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя Организации в размере от 1.1 до 2.42, для заместителя руководителя - в размере от 1.1 до 2.31.

Порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем Организации с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности Организации (численности работников Организации, количества

учающихся, сменности работы Организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Организацией).

3.1.2. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20

3.1.3. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории для заместителей руководителя:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
Высшая категория	1,40
Первая категория	1,25

3.1.4. Коэффициент наполняемости Организации.

Коэффициент наполняемости рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0,5 \times (1 + \Phi / N), \text{ где:}$$

K_n - коэффициент наполняемости;

Φ - фактическое количество воспитанников в МДОУ (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость Организации,

$$N = \sum N_{ki} \times p_i, \text{ где:}$$

N_{ki} - норматив наполняемости i -й группы;

p_i - количество i -х групп.

Норматив наполняемости группы определяется в соответствии с постановлением Главы города Вологды от 30 октября 2009 года №5730 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации» (с последующими изменениями).

Коэффициент наполняемости Организации на текущий год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года.

Коэффициент наполняемости Организации определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

3.2. Руководителю, заместителю руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Выплаты руководителю, заместителю руководителя, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Доплата руководителю, заместителю руководителя устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада, в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3.2.2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районным коэффициентом в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается при совмещении им профессий (должностей).

б) Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается при расширении зон обслуживания.

в) Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.4. Доплата за образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями

здоровья (тяжелые нарушения речи, слуха) устанавливается педагогическим работникам, в размере 20 процентов от должностного оклада.

3.3. Руководителю, заместителю руководителя устанавливаются **выплаты стимулирующего характера:**

3.3.1. Надбавка за стаж непрерывной работы.

Надбавка за стаж непрерывной работы заместителю руководителя устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

- время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Организации;

- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

- время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Организацией.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

Если право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании решения тарификационной комиссии, состав которой утверждается руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников.

3.3.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам организации устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный») в размере 20 процентов должностного оклада. Надбавка за наличие ученой степени доктора наук устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук - устанавливается в размере 15 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания

специфике работы, выполняемой работником в образовательной организации.

3.3.3. Выплаты за интенсивность, высокие результаты.

3.3.3.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок надбавки, а также показатели эффективности работы и критерии их оценки руководителя Организации, устанавливаются учредителем Организации.

3.3.3.2. Для заместителя руководителя решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

Решение об установлении размера и условий осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных руководителем.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы для ежемесячных выплат на постоянной основе определяется в соответствии с дополнительным объемом работ с целью эффективного функционирования организации (Приложению № 3 настоящего Положения).

Размер единовременных, на определенный период времени выплат за интенсивность, высокие результаты и качество работы определяется исходя из личного вклада в профессиональную деятельность, через самооценку с учетом оценки комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

Оценка профессиональной деятельности осуществляется в баллах согласно критериям для всех групп должностей (Приложение №№ 1, 2 настоящего Положения).

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

Для определения размера стимулирующих выплат заместителю заведующего за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

3.3.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Организации.

3.3.4.1. Надбавка за качество выполняемых работ руководителю устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы Организации в целом с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя организации, устанавливаются Учредителем организации.

3.3.4.2. Для заместителя руководителя решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных руководителем.

3.3.5. Установленная выплата за интенсивность и высокие результаты работ и надбавка за качество выполняемых работ ежегодно проверяется тарификационной комиссией в сентябре текущего учебного года либо устанавливается при назначении на должность руководителя/заместителя руководителя со дня назначения на должность по 31 августа текущего

чебного года.

3.3.6. Необходимые сведения и информационно-аналитические материалы, подтверждающие степень достижения показателей эффективности работы руководителя за предшествующий учебный год направляются Учредителю организации.

3.4.5. Премияльные выплаты

Премияльные выплаты по итогам работы: за квартал, календарный год.

3.4.5.1. Премия руководителю по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными Учредителем организации.

3.4.5.2. Премия заместителю руководителя по итогам работы назначается в соответствии Положением о премировании работников МДОУ № 57, согласованным с представительным органом работников.

4. Порядок формирования фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда работников Организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

4.2. Фонд оплаты труда работников Организации формируется за счет ассигнований из областного бюджета, выделяемых Организации на выполнение муниципального задания, муниципального бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности.

4.3. При формировании фонда оплаты труда необходимо учитывать, что предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала должна составлять не более 40% фонда оплаты труда организации.

Учредитель Организации устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Организации, а также перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу организации.

4.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Организации может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

работникам организации - по решению руководителя на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом;

руководителю организации - по решению Учредителя на основании письменного заявления руководителя организации.