

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Д.М.Аюпова
«30» августа 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МКДОУ
«Маляевский детский сад»
_____ Г.Н.Глыгало
пр. от 30.08.2024г. №95

Положение
об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения «Маляевский детский сад»
Ленинского муниципального района Волгоградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии постановлением администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области от 29.08.2024г № 361 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных муниципальных организаций, подведомственных отделу образования администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области».

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и иных муниципальных организаций, подведомственных отделу образования администрации, подведомственного отделу образования администрации Ленинского муниципального района (далее - организации), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников организации;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, органов местного самоуправления Ленинского муниципального района, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), ставок, а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников организации включает оклады

(должностные оклады), ставки, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год, исходя из объема средств областного и муниципального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным администрацией Ленинского муниципального района Волгоградской области (далее - учредитель).

Ответственными за перерасход фонда заработной платы являются руководитель организации.

1.6. Оплата труда работников организации, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников организации осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов), ставок, их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Условия оплаты труда работников организации, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок по профессиональным квалификационным группам работников организации устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки педагогического работника на среднemesячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднemesячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем; требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер установленного оклада не может быть ниже рекомендуемого базового оклада.

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного Законом Волгоградской области от 06.03.2009 № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области, органов местного самоуправления Ленинского муниципального района.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный Законом Волгоградской области от 06.03.2009 № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательной организации:

2.5.1. Предельный объем учебной (педагогической работы) работы, который может выполняться в той же образовательной организации:

руководителем образовательной организации устанавливается на основании нормативно правового акта учредителя, согласованным в установленном порядке;

другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) определяется руководителем образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.

Учебная (педагогическая) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только на основании нормативно правового акта учредителя, согласованным в установленном порядке.

2.5.2. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в этом отпуске.

2.5.3. Тарификация педагогических работников дошкольной образовательной организаций оформляется приложением к приказу об утверждении учебной нагрузки педагогическим работникам по муниципальной образовательной организации по форме согласно приложению 8.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

– часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2.6.2. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.6.3. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным абзацем третьим подпункта 2.1 настоящего

Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютных величинах (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах образовательной организации.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

- работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

- подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда 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, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютных величинах работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с системой оплаты труда работников организации, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников организации.

Оплата труда за работу в ночное время производится 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 от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.6.1. Работникам образовательной организации производятся выплаты к окладу (должностному окладу), ставке за осуществление работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах, установленных согласно приложению 2 к Положению.

3.6.2. Работникам образовательной организации производятся выплаты к окладу (должностному окладу), ставке за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей в размерах, установленных согласно приложению 3 к Положению.

Перечень выплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, может быть расширен на основании локальных нормативных актов организации.

3.7. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу), ставке, и конкретный размер выплат определяются руководителем организации по согласованию с коллегиальным органом управления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов включительно;
 - б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов включительно;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 10 процентов включительно;
 - б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 30 процентов включительно;
 - в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 10 процентов включительно;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия;
- 5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;
 - б) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам;

7) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу), ставке без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организаций:

4.4.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты.

– за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

– за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

– за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, согласно приложению 4 сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. (1 балл = 1,0 процент).

Перечень критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, может быть расширен на основании локальных нормативных актов организации.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника учреждения.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику приказом по организации, учреждению (за исключением руководителя организации) на учебный год.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень

профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, согласно приложению 5 (1 балл =1,0 процент).

Перечень критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, может быть расширен на основании локальных нормативных актов организации.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации, согласно приложению 6.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам к окладу (должностному окладу), ставке в следующих размерах:

– при наличии высшей квалификационной категории - до 30,00 процентов;

– при наличии первой квалификационной категории - до 20,00 процентов.

Выплата за квалификационную категорию (первая квалификационная категория, высшая квалификационная категория, квалификационная категория «педагог-методист» или квалификационная категория «педагог-наставник»), устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации и СССР устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР по основному профилю профессиональной деятельности:

– при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

– при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

– при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова «Народный» или «Заслуженный» по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук

устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливаются Положением об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Маляевский детский сад» Ленинского муниципального района Волгоградской области

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Размер выплаты стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки в месяц в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процента;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;
- свыше 15 лет - 10 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка и (или) сведений о трудовой деятельности.

4.8. Премияльные выплаты.

4.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. Единовременная премия (за длительную безупречную работу,

большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Показатели премирования педагогических работников образовательной организации устанавливаются в соответствии с приложением 7.

4.9. Срок, на который работникам организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с учредителем.

4.11. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.12. Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников устанавливаются следующим образом:

для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы,

для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада), ставки.

5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей.

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностной оклад руководителя Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Маляевский детский сад» Ленинского муниципального района Волгоградской области устанавливается

учредителем, в соответствии с постановлением администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области от 05.02.2024 № 30 «Об утверждении порядка установления должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций, и иных муниципальных организаций, подведомственных отделу образования администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области».

Целевые показатели и критерии для установления персонального повышающего коэффициента руководителя Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Маляевский детский сад» Ленинского муниципального района Волгоградской области устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области от 05.02.2024 № 30 «Об утверждении порядка установления должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций, и иных муниципальных организаций, подведомственных отделу образования администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области».

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются исходя из штатной численности работников организации:

при штатной численности работников организации менее 60 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации;

от 60 и более - на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем организации.

При установлении должностных окладов заместителей руководителя организации, их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.5. С учетом условий труда руководителю организации, заместителям руководителя организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя организации устанавливаются руководителем организации в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителю организации, его заместителям устанавливаются в соответствии с пунктом 8 раздела «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» постановления администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области от 24.03.2020 № 132 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений

Ленинского муниципального района Волгоградской области».

5.7. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям организации и их заместителям, относятся:

1) надбавки за общий трудовой стаж, выслугу лет.

Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет руководителю организации, его заместителям организации устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Руководителю организации, его заместителям организации может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации, его заместителей организации не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя организации на срок до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя организации и его размерах принимается руководителем организации на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей организации не должен превышать 200 процентов должностного оклада.

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;

Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности устанавливается руководителю организации, его заместителям, в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

4) премиальные выплаты.

Руководителю организации, его заместителям в целях поощрения могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премирование руководителя организации производится по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации и ее

руководителя, оценки качества работы организации, устанавливаемых учредителем.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Общий размер премий по итогам работы за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности может быть увеличен по решению учредителя, согласованному с отделом образования администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области координирующим деятельность учредителя.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

Установленные размеры премий по итогам работы (за месяц, квартал, год), а также общий размер премий по итогам работы могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с отделом образования администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя.

При принятии решения о премировании руководителя организации, его заместителей учитывается наличие или отсутствие у указанных лиц дисциплинарного взыскания.

5.8. При прекращении трудового договора с руководителем организации, его заместителями по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;
средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения

на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены статьями 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается распоряжением администрации Ленинского муниципального района на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

6.3. Работникам организации может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций.

Размер материальной помощи работникам организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретных размерах, принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

6.4 Учреждение, организация самостоятельно устанавливает структуру

штатного расписания и заработную плату работников в пределах выделенного фонда оплаты труда.

7. Порядок индексации заработной платы

7.1. Индексация заработной платы работников организации осуществляется в целях повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

7.2. Основанием для осуществления индексации заработной платы работников организации является рост индекса потребительских цен на основании прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на соответствующий год.

7.3. Индексация заработной платы работников организации производится путем индексации размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных организаций на коэффициент индексации.

7.4. Индексация размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников организации на соответствующий год осуществляется при наличии оснований, определенных в пункте 7.2 настоящего раздела, до начала нового учебного года на основании постановления администрации Ленинского муниципального района.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Маляевский детский сад» Ленинского
муниципального района, утвержденного
приказом Муниципального казенного
дошкольного образовательного
учреждения «Маляевский детский сад»
Ленинского муниципального района от
30.08.2024г №95

**Размеры
базовых окладов (должностных окладов), ставок по профессиональным
квалификационным группам работников Муниципального казенного
дошкольного образовательного учреждения «Маляевский детский сад»
Ленинского муниципального района Волгоградской области**

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада), ставки (рублей)
1	2	3
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	12849
	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»	13519
	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	
	3 квалификационный уровень: воспитатель	13652
	4 квалификационный уровень: старший воспитатель, учитель-логопед (логопед)	13719
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении	

	профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»)	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала»	
	3 квалификационный уровень: медицинская сестра	13519
3.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»)	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня»	
	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	12748
4.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»)	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, уборщик служебных помещений, повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	10468
4.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
	1 квалификационный уровень Руководитель	22993

*- Утверждение, изменение, индексация должностного оклада руководителя организации осуществляется в соответствии с Порядком, утвержденным постановлением администрации

Ленинского муниципального района Волгоградской области от 05.02.2024 № 30 «Об утверждении порядка установления должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций, и иных муниципальных организаций, подведомственных отделу образования администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области».

**1 -Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Маляевский детский сад» Ленинского муниципального района, утвержденного приказом Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Маляевский детский сад» Ленинского муниципального района от 30.08.2024г №95

Размер компенсационных выплат за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1	2	3
1.	За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением; за обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	Руководителям, педагогическим и медицинским работникам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях (консилиумах), логопедических пунктах, группах, центрах психолого-педагогической реабилитации коррекции, центре (пункте) психолого-медико-социального сопровождения	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

4.	<p>За работу в образовательной организации (группа), реализующих адаптивные основные образовательные программы; адаптивные программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (с различными формами умственной отсталости)</p>	<p>руководителям, педагогическим работникам - до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; прочим работникам - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки</p>
----	---	--

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Маляевский детский сад» Ленинского
муниципального района, утвержденного
приказом Муниципального казенного
дошкольного образовательного
учреждения «Маляевский детский сад»
Ленинского муниципального района от
30.08.2024г №95

Размер компенсационных выплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Наименование выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей	Размер (проценты)/рубли
1	2	3
1.	Руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями на уровне образовательной организации на уровне района	до 30 процентов от оклада (должностного оклада) ставки
2.	Руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	до 10 процентов от оклада (должностного оклада) ставки
3.	Выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	до 30 процентов от оклада (должностного оклада) ставки
4.	Выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	до 50 процентов от оклада (должностного оклада) ставки
5.	Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций	5000 рублей

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Маляевский детский сад» Ленинского
муниципального района, утвержденного
приказом Муниципального казенного
дошкольного образовательного
учреждения «Маляевский детский сад»
Ленинского муниципального района от
30.08.2024г №95

**Критерии и показатели интенсивность деятельности
(до 100% включительно)**

№ п/п	Показатель	Баллы
1. Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения		
1.	Наличие победителей и призеров районных олимпиад, конкурсов, конференций, учредителями которых являются официальные органы власти	2 за каждого
2.	Наличие победителей и призеров областных, всероссийских олимпиад, конкурсов, конференций, учредителями которых являются официальные органы власти	3 за каждого
3.	Отсутствие перевода воспитанников без смены места жительства	2
4.	Своевременность и качественное ведение документации, в том числе в электронном виде в СГО	15
5.	Отсутствие дисциплинарных взысканий, отсутствие письменных жалоб со стороны родителей.	10
6.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж общеобразовательного учреждения воспитанников, родителей, общественности	10
7.	Использование современных программ, учебно - методических комплексов	5
8.	Инновационный характер образовательных технологий, используемых педагогом при реализации инновационного содержания современных УМК	10
9.	Использование технологий дистанционного обучения, электронного обучения	10
2. Разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе		
1.	Участие в инновационной деятельности (детский сад является инновационной площадкой)	10

2.	Разработка и внедрение авторских программ, получивших положительное экспертное заключение	10
3.	Организация постоянно действующего кружка	15
4.	Диссеминация опыта (учитывается каждое занятие, мастер – класс, выступление, публикация в СМИ, соцсетях)	
	на уровне детского сада	1
	на районном уровне	3
	на областном (всероссийском) уровне	6
3. Сложность и напряженность выполняемой работы		
1.	Осуществляет учет детей, проживающих на закрепленной территории (2 раза в год обход закрепленной территории)	10
2.	Осуществляет организацию и проведение ремонта группы с привлечением внебюджетных средств	15
3.	Работа в условиях инклюзивного обучения (учитывается нагрузка)	5 – 15
4. Результативность государственной итоговой аттестации		
1.	Отсутствие несчастных случаев с воспитанниками и работниками по вине работника образовательного учреждения	5
2.	Степень охвата воспитанников дополнительным образованием:	10
	80%	5
	от 50 до 80%	
3.	Уменьшение количества пропусков без уважительной причины	5

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Маляевский детский сад» Ленинского
муниципального района, утвержденного
приказом Муниципального казенного
дошкольного образовательного
учреждения «Маляевский детский сад»
Ленинского муниципального района от
30.08.2024г №95

Показатели, устанавливающие персональный повышающий коэффициент (до 100% включительно)

№ п/п	Показатель	Баллы
1.	Является членом аттестационной комиссии педагогических работников	20
2.	Является руководителем методического объединения внутри учреждения	25
3.	Является руководителем районного методического объединения	40
4.	Входит в состав жюри районных конкурсов и олимпиад	15
5.	Является оператором СГО ДОУ	25
6.	Является администратором официального сайта организации	25
7.	Является ответственным лицом за организацию:	
	физкультурно-массовой; профориентационной; гражданско-патриотической работы; работы по обеспечению безопасности дорожного движения; предупредительно-профилактической работы с учащимися; организация внеурочной деятельности; за благоустройство двора ДОУ, работы по охране труда	20
	мероприятий по гражданской обороне; противопожарных, антитеррористических, антикоррупционных мероприятий;	20
	питания;	20
	за ведение документации (протоколов)	
	педагогического совета, совещаний при заведующем, Управляющего Совета Учреждения;	10
	по кадрам; профсоюзного комитета; работе с пенсионным фондом; по ведению воинского учета граждан, в том числе бронированию граждан, пребывающих в запасе, и хранению бланков строгой отчетности и т.д.	10
	делопроизводства	20
8.	Является наставником у молодого специалиста	15
9.	За наличие нагрудного знака	10

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Маляевский детский сад» Ленинского
муниципального района, утвержденного
приказом Муниципального казенного
дошкольного образовательного
учреждения «Маляевский детский сад»
Ленинского муниципального района от
30.08.2024г №95

**Показатели, позволяющие оценить качество выполняемой работы
(до 10% включительно)**

№ п/п	Показатель	Баллы
1	Результативность государственной итоговой аттестации	
1.1.	Качество обучения воспитанников: положительная динамика стабильность отрицательна динамика	10 5 -5
2	Результативность участия в профессиональных конкурсах, учредителями которых являются официальные органы власти	
2.1.	Участие в районных профессиональных конкурсах (учитывается каждый конкурс)	10
2.2.	Призер районных профессиональных конкурсов (учитывается каждый конкурс)	5
2.3.	Участие в областных профессиональных конкурсах (учитывается каждый конкурс)	5
2.4.	Призер областных профессиональных конкурсов (учитывается каждый конкурс)	10

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Маляевский детский сад» Ленинского
муниципального района, утвержденного
приказом Муниципального казенного
дошкольного образовательного
учреждения «Маляевский детский сад»
Ленинского муниципального района от
30.08.2024г №95

Показатели премирования педагогических работников дошкольного образовательного учреждения

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1.	За проведение занятий высокого качества и достижение воспитанниками высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом	5
2.	За подготовку призеров конкурсов, спортивных соревнований, олимпиад, спартакиад, эстафет:	
	уровня дошкольного образовательного учреждения	3
	муниципального уровня	10
	регионального и всероссийского уровней	20
3.	За активное участие в инновационной деятельности детского сада, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	10
4.	За активное использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения и организации воспитательной работы	5
5.	За активное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, высокое качество подготовки и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (тематические занятия о здоровом образе жизни, дни здоровья, и т.п.), профилактике вредных привычек	5
6.	За участие педагогического работника в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях), проведение открытых занятий	5
7.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж детского сада у родителей, общественности	5
8.	За высокий уровень решения конфликтных ситуаций, снижение частоты обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	5
9.	За высокие результаты в районных конкурсах, соревнованиях	5
10.	За высокие результаты в областных конкурсах, соревнованиях	5
11.	За обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в группе (закрепленном помещении)	5
12.	За качественную подготовку к приему организации к новому учебному году	5
13.	За отсутствие случаев детского травматизма	5
14.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения документации, ведения личных дел и т.д.)	5

	своевременность исполнения поручений	5
	отсутствие обоснованных жалоб	5
	реализация мероприятий, обеспечивающих повышение качества образования	10
	реализация мероприятий, направленных на привлечение родителей к воспитательному и образовательному процессу	5
	соблюдение санитарно-гигиенических норм и требований	10
	подготовка и проведение конкурсов, олимпиад, смотров и т.д. различных уровней	10
	активное участие в подготовке и приёме детского сада к новому учебному году	10
	организация экскурсий	5
	активное участие в сетевых сообществах педагогов района, области, региона и т.д.	10
	активное участие в разработке локальных нормативно-правовых актов	5

**Показатели премирования
хозяйственно-технических работников школы**

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1.	За высокую результативность работы, качество работы, напряженность труда, за участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в детском саду, в том числе во внерабочее время.	10
2.	За высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	10
3.	За расширение функциональных обязанностей, не входящий в круг должностных обязанностей работника	10
4.	За обеспечение санитарно-гигиенических условий (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций)	10
5.	За качественную подготовку к приему организации к новому учебному году	10
6.	За качественную подготовку к отопительному сезону	10

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Маляевский детский сад» Ленинского муниципального района, утвержденного приказом Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Маляевский детский сад» Ленинского муниципального района от 30.08.2024г №95

Приложение 1
утвержденное к приказу _____
от _____ № _____

Тарификация педагогического персонала

(наименование муниципальной дошкольной образовательной организации)

на _____ ГОД

№ п / п	Фамилия, Имя, Отчество	Должно сть	Категор ия	Ставк а	Оклад, (должнос тной оклад), ставка, рублей	Выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке, в процентах					
						Надбавка за интенсив ность	Персональ ный повышаю щий коэффици ент	Надбавка за квалифика ционную категорию	Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет	Повышающи й коэффициен т к должностно му окладу за работу в сельской местности	Надбавка за качество выполняе мых работ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

