

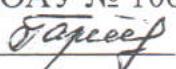
Принято

Общим собранием работников
Учреждения МДОАУ № 106
Протокол от 26.12. 2024 г. № 10

С учетом мнения

Профсоюзного комитета
МДОАУ № 106
от 26.12.2024 г.

Утверждено

Приказом МДОАУ № 106
от 26.12.2024 г. № 10
Заведующий МДОАУ № 106
А.В. Гарнова 



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 106»,
РЕАЛИЗУЮЩЕГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ПРОГРАММУ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

город Оренбург

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 106» города Оренбурга, реализующего образовательную программу дошкольного образования (далее - Положение), определяет систему оплаты труда руководящих работников (далее - руководители), педагогических и иных работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 106» города Оренбурга, реализующего образовательную программу дошкольного образования (далее - организация).

1.2. Система оплаты труда руководителей, педагогических и иных работников организации (далее - работников) устанавливается с учетом:

- **Трудового кодекса** Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ;
- **Федерального закона** от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- **приказа** Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";
- **приказа** Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";
- **приказа** Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- **приказа** Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";
- **Единых рекомендаций** по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- мнения представительного органа работников.

1.3. Система оплаты труда работников организации включает условия оплаты труда работников организации, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. В трудовом договоре с работником предусматриваются условия оплаты труда, установленные **Трудовым кодексом** Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников устанавливаются настоящим Положением на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности и объема выполняемой работы.

1.6. Доплаты и надбавки стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

1.7. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организации из бюджета Оренбургской области, бюджета города Оренбурга и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.8. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда, при этом обязательными для применения являются **Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих** и **Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих**.

1.9. Доля окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников организации (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент) должна составлять не менее 70 процентов.

1.10. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников организаций и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. На оплату труда работников организации, включая начисления на выплаты по оплате труда, могут направляться средства от иной приносящей доход деятельности в размере, не превышающем 50 процентов от общей суммы фактически поступивших средств.

1.12. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, совмещению, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства и совмещения, производится отдельно по каждой из должностей.

1.13. Работодатель заключает с работником трудовой договор ("эффективный контракт") или дополнительное соглашение к трудовому договору ("эффективный контракт"), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.14. Изменение размеров должностных окладов руководителей и педагогических работников организации производится:

- при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

1.15. При наступлении у руководителей и педагогических работников права на изменение размера должностных окладов в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период их временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера должностных окладов осуществляется по окончании указанных периодов.

1.16. Вакантные должности руководителей и педагогических работников организации рассчитываются исходя из базового должностного оклада (базовой ставки заработной платы) с учетом средних повышающих коэффициентов, сложившихся в организации. Вакантные должности (профессии) иных работников организаций рассчитываются исходя из базового должностного оклада (базовой ставки заработной платы) работника организации, но не менее минимального размера оплаты труда.

1.17. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о предоставлении расчета.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

1.18. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

2. Условия оплаты труда руководителей организации

2.1. Условия оплаты труда руководителей организации распространяются на руководителя, заместителя руководителя.

2.2. Заработная плата руководителей организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре:

- руководителю организации – распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга;
- заместителю руководителя - приказом руководителя организации.

2.4. Должностной оклад руководителей организации определяется трудовым договором, зависит от средней заработной платы работников организации и рассчитывается по формуле:

$$Д_о = ЗП_{ср} \times К_{упр} \times (1 + К_{кв} + К_{ч}), \text{ где:}$$

$Д_о$ - должностной оклад;

$ЗП_{ср}$ - средняя заработная плата работников организации;

окладообразующие коэффициенты:

$К_{упр}$ - коэффициент масштаба и уровня управления;

$К_{кв}$ - коэффициент квалификации;

$К_{ч}$ - коэффициент численности обучающихся.

2.5. Средняя заработная плата работников организации рассчитывается ежегодно по состоянию на начало соответствующего учебного года, исходя из тарификационного списка и штатного расписания организации.

2.6. Средняя заработная плата работников организации рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{ср} = ЗП_{р} / К, \text{ где:}$$

$ЗП_{ср}$ - средняя заработная плата работников организации (определяется в полных рублях);

$ЗП_{р}$ - суммарная заработная плата работников организации, исходя из тарификационного списка и штатного расписания организации без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

$К$ - суммарное количество ставок работников организации, исходя из тарификационного списка и штатного расписания организации.

2.7. Окладообразующие коэффициенты к должностным окладам руководителей организации устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.8. Размер должностного оклада руководителя организации изменяется не чаще одного раза в год.

2.9. Дополнительно распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга руководителю организации может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за эффективность деятельности организации, за специфику и условия работы, за интенсивность работы).

Рекомендуемое значение персонального повышающего коэффициента - до 0,6.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в пределах фонда оплаты труда организации.

2.10. Должностной оклад руководителей организации определяется трудовым договором, зависит от средней заработной платы работников организации и рассчитывается по формуле:

$$Д_{\text{до}} = З_{\text{Пср}} \times К_{\text{упр}} \times (1 + К_{\text{кв}} + К_{\text{ч}}), \text{ где:}$$

$Д_{\text{до}}$ - должностной оклад;

$З_{\text{Пср}}$ - средняя заработная плата работников организации;

окладообразующие коэффициенты:

$К_{\text{упр}}$ - коэффициент масштаба и уровня управления;

$К_{\text{кв}}$ - коэффициент квалификации;

$К_{\text{ч}}$ - коэффициент численности обучающихся.

2.11. Средняя заработная плата работников организации рассчитывается ежегодно по состоянию на начало соответствующего учебного года, исходя из тарификационного списка и штатного расписания организации.

2.12. Средняя заработная плата работников организации рассчитывается по формуле:

$$З_{\text{Пср}} = З_{\text{Пр}} / К, \text{ где:}$$

$З_{\text{Пср}}$ - средняя заработная плата работников организации (определяется в полных рублях);

$З_{\text{Пр}}$ - суммарная заработная плата работников организации, исходя из тарификационного списка и штатного расписания организации без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

$К$ - суммарное количество ставок работников организации, исходя из тарификационного списка и штатного расписания организации.

2.13. Окладообразующие коэффициенты к должностным окладам руководителей организации устанавливаются в соответствии с **разделом 5** настоящего Положения.

2.14. Размер должностного оклада руководителя организации изменяется не чаще одного раза в год.

2.15. Дополнительно распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга руководителю организации может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за эффективность деятельности организации, за специфику и условия работы, за интенсивность работы).

Рекомендуемое значение персонального повышающего коэффициента - до 0,6.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в пределах фонда оплаты труда организации.

2.16. Выплаты стимулирующего характера для руководителей организации устанавливаются трудовым договором в порядке, установленном распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга, в пределах фонда оплаты труда организации на основании показателей (критериев) оценки эффективности деятельности.

2.17. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютной величине.

2.18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в размере, кратном от 1 до 4.

Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 10 - 40 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, рассчитанных без учета коэффициента квалификации, установленного руководителю.

3. Условия оплаты труда педагогических работников организации

3.1. Заработная плата педагогических работников организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад педагогических работников организации рассчитывается по формуле:

$$Д_о = С_{зп} \times К_{сп} \times К_{ут} \times (1 + К_{кв} + К_{ст}), \text{ где:}$$

Д_о - должностной оклад;

С_{зп} - ставка заработной платы;

окладаобразующие коэффициенты:

К_{сп} - коэффициент специфики работы;

К_{ут} - коэффициент условий труда;

К_{кв} - коэффициент квалификации;

К_{ст} - коэффициент стажа педагогической работы.

3.3. Окладаобразующие коэффициенты к должностным окладам педагогических работников организации устанавливаются в соответствии с **разделом 5** настоящего Положения.

3.4. Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников организации устанавливаются трудовым договором в порядке, установленном локальным нормативным актом организации, в процентах к должностному окладу или в абсолютной величине в пределах фонда оплаты труда организации.

4. Условия оплаты труда иных работников организации

4.1. Заработная плата иных работников организации состоит из ставки заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата иных работников организаций рассчитывается по формуле:

$$З_{пл} = (С_{зп} \times К_{сп} \times К_{в}) + С_{т}, \text{ где:}$$

З_{пл} - заработная плата;

С_{зп} - ставка заработной платы;

К_{сп} - коэффициент специфики работы;

К_в - коэффициент выплат компенсационного характера;

С_т - выплаты стимулирующего характера.

4.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ рассчитываются исходя из ставки заработной платы с учетом компенсационных выплат.

4.4. Выплаты стимулирующего характера для работников организации устанавливаются в процентах к окладу или в абсолютной величине в пределах фонда оплаты труда организации.

5. Порядок установления и применения окладаобразующих коэффициентов

5.1. Окладаобразующие коэффициенты отражают наличие стажа педагогической работы, уровня образования, уровня квалификации, специфики работы, масштаба и уровня управления, численности обучающихся.

5.2. Окладаобразующие коэффициенты руководителей и педагогических работников организации устанавливаются в соответствии с таблицей № 1:

Таблица № 1

Окладаобразующие коэффициенты руководителей и педагогических работников организации

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для применения коэффициента	Значение коэффициента	
			Руководители	Педагогически е работники
1	2	3	4	5
1.	Коэффициент стажа педагогической работы - Кст	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы		
		более 20 лет	-	0,85
		от 10 до 20 лет	-	0,8
		от 5 до 10 лет	-	0,75
		от 2 до 5 лет	-	0,7
		до 2 лет	-	0,65
		Общее образование (1), начальное профессиональное образование*, среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:		
		более 20 лет	-	0,8
		от 10 до 20 лет	-	0,75
		от 5 до 10 лет	-	0,7
		от 2 до 5 лет	-	0,65
		до 2 лет	-	0,6
2.	Коэффициент квалификации - Ккв	квалификационные категории:		
		высшая	-	0,38
		первая	-	0,28
		ученая степень (2):		
		доктор наук	0,4	0,4
		кандидат наук	0,2	0,2
		почетные звания РФ (2): народный, заслуженный	0,2	0,2
		молодой специалист (3)		0,25
3.	Коэффициент специфики работы – Ксп	за работу в группах с детьми с ограниченными возможностями здоровья (4)	-	0,15 - 1,2
4.	Коэффициент условий труда - Кут	за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, входящих в состав территории муниципального образования "г.Оренбург"		

5.	Коэффициент масштаба и уровня управления - Купр	в зависимости от группы по оплате труда организации	до 6	-
6.	Коэффициент численности обучающихся - Кч	в зависимости от группы по оплате труда организации и численности обучающихся	до 0,1	-

(1) при наличии квалификационной категории;

(2) при условии соответствия ученой степени и почетного звания профилю педагогической деятельности;

(3) к молодым специалистам относятся выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати лет, принятые на работу в организацию в год окончания учебы и не имеющие стажа педагогической деятельности. Статус молодого специалиста действует в течение двух лет с момента окончания учебы. В случае присвоения молодому специалисту квалификационной категории в период действия статуса молодого специалиста, данный статус утрачивает силу с момента присвоения квалификационной категории. В случае призыва выпускника на военную службу срок действия статуса молодого специалиста продлевается с момента окончания учебы на срок военной службы при условии трудоустройства в образовательную организацию по специальности в год окончания военной службы;

(4) организации (группы) для глухих (глухонемых), слепых, слабовидящих, слабослышащих детей, для детей с нарушением интеллекта (умственно отсталых), для детей с косоглазием и амблиопией, психоневротиков, с последствиями полиомиелита, церебральными спастическими параличами, с поражением центральной нервной системы, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с малыми и затихающими формами туберкулеза, с нарушением речи, с аллергодерматозом.

5.3. Окладообразующие коэффициенты работников организации устанавливаются в соответствии с таблицей N 2:

Таблица N2

Окладообразующие коэффициенты работников организации

Наименование коэффициента	Основание для применения коэффициента	Значение коэффициента
1	2	3
Коэффициент специфики работы - Ксп	за работу в организациях (группах) с детьми с ограниченными возможностями здоровья*	до 1,15**

*организации (группы) для глухих (глухонемых), слепых, слабовидящих, слабослышащих детей, для детей с нарушением интеллекта (умственно отсталых), для детей с косоглазием и амблиопией, психоневротиков, с последствиями полиомиелита, церебральными спастическими параличами, с поражением центральной нервной системы, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с малыми и затихающими формами туберкулеза, с нарушением речи, с аллергодерматозом;

**конкретный перечень работников, имеющих право на применение коэффициента специфики работы, и его размер определяется руководителем организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией в зависимости от степени и продолжительности общения с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

5.4. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается при расчете должностного оклада в соответствии с основаниями, указанными в таблице 1 настоящего Положения.

5.5. Коэффициент квалификации устанавливается на основании документов государственного образца о получении высшего (среднего) профессионального образования (подлинников или нотариально заверенных копий), документов государственного образца о присуждении ученых степеней (подлинников или нотариально заверенных копий диплома кандидата наук, доктора наук), а также документов (подлинников или нотариально заверенных копий), подтверждающих присвоение почетных званий.

5.6 При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации коэффициент устанавливается суммарно по каждому основанию и по каждой занимаемой должности.

5.7. Коэффициент специфики работы учитывает специфику контингента обучающихся в организации (группе).

5.8. Коэффициент условий труда устанавливается за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, входящих в состав территории муниципального образования "город Оренбург".

5.9. Коэффициенты масштаба и уровня управления, численности обучающихся устанавливаются распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга ежегодно по состоянию на начало соответствующего календарного года в соответствии с группой по оплате труда, к которой отнесена организация.

5.10. Группа по оплате труда организации определяется ежегодно по состоянию на начало соответствующего календарного года, в соответствии со следующими объемными показателями деятельности организации:

- количество общеразвивающих групп;
- количество групп кратковременного пребывания обучающихся;
- количество обучающихся, охваченных основными образовательными программами дошкольного образования;
- количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);
- количество обучающихся, охваченных индивидуальными программами реабилитации и реабилитации (дети-инвалиды);
- количество обучающихся по индивидуальным программам на дому (по медицинскому заключению);
- количество семейных дошкольных групп при образовательной организации;
- количество работников в организации;
- количество педагогов, получивших высшую квалификационную категорию в течение года;
- количество педагогов, получивших первую квалификационную категорию в течение года;
- количество педагогов, повысивших профессиональную квалификацию и получивших удостоверение в течение года;
- организация и реализация дополнительных платных образовательных услуг;
- наличие библиотечного фонда, в соответствии с требованиями образовательной программы дошкольного образования;
- наличие медицинского блока, оборудованного в соответствии с лицензионными требованиями;
- информационная открытость (наличие функционирующего сайта образовательной организации);
- наличие физкультурного зала, оснащенного в соответствии с требованиями образовательных программ дошкольного образования;
- наличие музыкального зала, оснащенного в соответствии с требованиями образовательных программ дошкольного образования;
- наличие стационарного функционирующего бассейна;
- наличие спортивной площадки, оборудованной в соответствии с требованиями образовательных программ дошкольного образования;
- наличие зоны безопасности по обучению правилам дорожного движения;
- наличие на территории образовательной организации развивающей зоны (цветники, экологические тропинки, огород и т.п.);
- наличие отдельно стоящих зданий (образовательный корпус, прачечная, собственная котельная, отдельно стоящий пищеблок).

5.11. Группа по оплате труда организации определяется распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга по состоянию на начало соответствующего календарного года.

5.12. При определении группы по оплате труда организации количество обучающихся определяется по списочному составу обучающихся по состоянию на начало соответствующего календарного года.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Настоящий порядок устанавливает виды, условия назначения и размеры выплат компенсационного характера.

6.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, и выполнении дополнительных работ),

3) выплаты за работу в особых климатических условиях.

6.3. Выплаты работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.4. В случае если на момент введения настоящего Положения в организации проведена специальная оценка условий труда, компенсационные выплаты работникам организаций, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливаются в размере, определенном по результатам специальной оценки условий труда.

6.5. В случае если на момент введения настоящего Положения в организации не проведена специальная оценка условий труда, компенсационные выплаты работникам организаций, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, сохраняются в размере, установленном до введения настоящего Положения, но не превышающем 12%. При этом работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда посредством проведения специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные компенсационные выплаты снимаются.

6.6. Выплата за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда работников организации с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

7.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника, ориентированного на результат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы;

- премиальные выплаты.

7.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором в порядке, установленном:

- для руководителей организации - распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга;
- для заместителей руководителя, педагогических и иных работников организации - приказом руководителя организации.

7.4. При стимулировании руководителей организации необходимо использовать показатели эффективности деятельности организаций, которые должны характеризовать:

- 1) основную деятельность организации, заключающуюся в:
 - выполнении муниципального задания;
 - обеспечении комплексной безопасности организации;
 - осуществлении инновационной деятельности;
 - обеспечении информационной открытости организации;
 - соответствии деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования;
 - состоянии нормативной правовой базы;
 - реализации программ по сохранению и укреплению здоровья детей;
 - организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
 - реализации программ дополнительного образования на базе образовательной организации;
 - сохранности контингента обучающихся;
 - состоянии учебно-материальной и материально-технической базы организации.
- 2) финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину организации (руководителя), касающиеся:
 - обеспечения реализации "дорожной карты" по экономической деятельности;
 - своевременности представления отчетов о результатах деятельности организации;
 - целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;
 - снижения (отсутствия) необоснованной кредиторской задолженности;
 - целевого и эффективного использования внебюджетных средств;
 - оценки качества финансового менеджмента;
- 3) деятельность организации (руководителя), направленную на работу с персоналом, в части:
 - оценки эффективности управления персоналом;
 - оценки исполнительской дисциплины;
 - укомплектованности организации работниками основного персонала;
 - соблюдения сроков повышения квалификации работников организации;
 - реализации мероприятий по привлечению молодых педагогов;
 - результатов итоговой аттестации;
 - профессиональной деятельности педагогов;
 - результатов инновационной образовательной деятельности;
 - кадрового обеспечения.

7.5. Премия по итогам работы, в том числе единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий, руководителям организации выплачивается на основании распоряжения начальника управления образования администрации города Оренбурга. Условия и критерии премирования руководителей организации устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

7.6. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям организации и выплачивается исходя из следующих критериев:

- 1) выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;
- 2) проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений управления образования администрации города Оренбурга;
- 3) внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов;
- 4) проведение мероприятий, направленных на получение дохода от иной приносящей доход деятельности организации;
- 5) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа организации.

7.7. При отсутствии финансовых средств выплаты стимулирующего характера приостанавливаются либо размер выплат пересматривается:

- для руководителей организации - распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга;

- заместителю руководителя, педагогическим и иным работникам организации - приказом руководителя организации.

РАЗМЕРЫ

ставок заработной платы работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 106» города Оренбурга, реализующего образовательную программу дошкольного образования

Размеры ставок заработной платы работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 106» города Оренбурга, реализующего образовательную программу дошкольного образования (далее - организация), устанавливаются:

1. На основе отнесения занимаемых ими должностей к **профессиональным квалификационным группам** (далее - ПКГ), утвержденным **приказом** Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы, руб.
Педагогические работники		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	11 543
3 квалификационный уровень	Воспитатель Педагог - психолог	11 543
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	11 543
Учебно-вспомогательный персонал		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	10 403

*Ставка заработной платы педагогических работников установлена с учетом средств, направленных на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2. На основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам **ПКГ**, утвержденным **приказом** Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы, руб.
Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	10 403
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
2 квалификационный уровень	Инженер по охране труда Инженер-электрик	10 403

3. На основе отнесения их квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Рабочие, отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы, руб.
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Дворник Сторож Вахтер Уборщик служебных помещений Кастелянша	10 403

4. Размеры ставок заработной платы для работников, не отнесенных к ПКГ, указанным в пункте 1 - 3 настоящего приложения, устанавливаются в следующих размерах:

Должности	Тарифная ставка заработной платы, руб.
Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	10 403

5. В случае увеличения тарифных ставок заработной платы работников организаций на основании нормативных правовых актов органов исполнительной власти Российской Федерации, Оренбургской области, органов местного самоуправления, размер ставок заработной платы определяется в полных рублях.

Прошито, пронумеровано
закреплено печатью
всего 73 листа(ов)

аведующий МДОУ № 106

Островская А. В. Гарцова

