

## П Р И К А З

**29.03.2024 №49 - од**

### **Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Синеглазка» муниципального образования город Ноябрьск**

В соответствии с постановлением Администрации города Ноябрьска от 28 марта 2024г. № 441-П «О внесении изменений в отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, муниципального образования город Ноябрьск, утвержденного постановлением Администрации города Ноябрьска от 22.01.2019г. № П-42», на основании решения общего собрания работников (протокол от 29.03.2024г. №6), решения Управляющего совета (протокол от 29.03.2024г. № 4), мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (протокол от 29.03.2024г. № 6),

#### **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Синеглазка» муниципального образования город Ноябрьск согласно приложению, к настоящему приказу.
2. Признать утратившим силу приказ заведующего МАДОУ «Синеглазка» от 10.10.2022г. № 227-од «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Синеглазка» муниципального образования город Ноябрьск».
3. Настоящий приказ вступает в силу с 01.04.2024 года.
4. Электронику, Абдуллаевой Э.Т., разместить Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Синеглазка» муниципального образования город Ноябрьск с внесенными изменениями на официальном сайте МАДОУ «Синеглазка» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
5. Делопроизводителю, Маркеловой Л.А., разместить Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Синеглазка» муниципального образования город Ноябрьск на информационном стенде в МАДОУ «Синеглазка».
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий

С.Н. Босякова

Приложение

УТВЕРЖДЕНО  
приказом заведующего  
МАДОУ «Синеглазка»

Принято на общем собрании работников  
протокол от 29.03.2024 № 6

**Положение об оплате труда  
работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Синеглазка» муниципального образования город Ноябрьск.**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Синеглазка» муниципального образования город Ноябрьск (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации и устанавливает особенности оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Синеглазка» муниципального образования город Ноябрьск (далее – организация).

1.2. Основными принципами построения системы оплаты труда работников организации являются:

- унификация подходов к формированию должностных окладов (ставок заработной платы), всех категорий работников организации;
- дифференциация должностных окладов (ставок заработной платы) в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ;
- усиление стимулирующей функции оплаты труда путем установления зависимости оплаты труда работников от эффективности и результативности их работы;
- формирование единых критериев распределения стимулирующей части заработной платы.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- системы нормирования труда, определяемой работодателем организации с учетом мнения представительного органа работников, на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормативы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа (далее - автономного округа) и муниципальными правовыми актами;
- реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» в части оплаты труда педагогических работников.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе (далее - минимальный размер оплаты

труда), и предельными размерами не ограничивается, за исключениями случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

С целью соблюдения государственных гарантий по оплате труда, в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальными нормативными актами организации должна быть предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда.

1.5. Заработная плата работников организации (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Выплаты работникам, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы.

1.7. Повышение (индексация) должностных окладов, ставок заработной платы работников организации производится в соответствии с постановлением Администрации города Ноябрьска.

1.8. При повышении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников организации размеры должностных окладов, ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа и муниципальными правовыми актами муниципального образования, содержащими нормы трудового права.

## II. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. При формировании фонда оплаты труда работников организации предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год в пределах объема лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования, предусмотренных на оплату труда работников организации на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных не запрещенных федеральными законами источников. На выплату гарантированной и стимулирующей частей заработной платы в зависимости от типа организации предусматриваются средства в соответствии с таблицей 1:

Таблица 1

Тип организации	Количество должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию		
	для гарантированной части заработной платы, в том числе для		для стимулирующей части заработной платы, Ксч
	выплаты должностных окладов (ставок)	выплаты компенсационного характера, Ккх	
1	2	3	4
<b>Муниципальные дошкольные организации</b>			
Должности, финансируемые за счёт средств местного бюджета:			
руководители, служащие, рабочие	12	0,6	0,83
Должности, финансируемые за счёт средств окружного бюджета:			
педагогические работники	12	0,15	8,77

2.2. Фонд оплаты труда работников организации состоит из гарантированной части и стимулирующей части заработной платы, определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ГЧ} + \text{СЧ}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда;

ГЧ - гарантированная часть заработной платы;

СЧ - стимулирующая часть заработной платы.

2.3. К гарантированной части заработной платы относятся следующие выплаты:

- а) выплаты должностных окладов, ставок заработной платы;
- б) выплаты компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

Гарантированная часть определяется по формуле:

$$\text{ГЧ} = ((\sum \text{ДО} + \sum \text{Сзп}) \times 12 + (\sum \text{ДО} + \sum \text{СЗП}) \times \text{Ккх}) \times (\text{РК} + \text{СН}), \text{ где:}$$

$\sum \text{ДО}$  – сумма должностных окладов;

$\sum \text{Сзп}$  – сумма ставок заработной платы;

12 – количество месяцев в календарном году;

Ккх – коэффициент для формирования фонда выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается в соответствии с таблицей 1 настоящего положения;

РК – районный коэффициент;

СН - надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.4. К стимулирующей части заработной платы относятся следующие выплаты:

- а) выплаты стимулирующего характера;
- б) выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

Стимулирующая часть определяется по формуле:

$$\text{СЧ} = ((\sum \text{ДО} + \sum \text{СЗП}) \times \text{Ксч}) \times (\text{РК} + \text{СН}), \text{ где:}$$

Ксч – коэффициент для формирования фонда выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии с таблицей 1 настоящего положения.

Коэффициенты (Ккх и Ксч) не применяются для расчета фонда оплаты труда работников при оказании услуг (выполнение работ), относящихся в соответствии с Уставом организации к иным видам деятельности, для физических и юридических лиц на платной основе.

2.5. Фонд оплаты труда организации формируется с учетом:

- соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы;
- оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда организации;
- соблюдения (не превышения) предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников этой организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей).

2.6. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается на уровне не менее 70% от фонда оплаты труда МАДОУ «Синеглазка».

2.7. Расходы на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации устанавливаются с учетом предельно допустимой доли расходов на их оплату труда в фонде оплаты труда организации – в размере не более 40%.

С целью определения предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда в организации устанавливается перечень административно-управленческого, вспомогательного и основного персонала организации согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

2.8. Размер стимулирующих выплат может быть увеличен в случае увеличения и для достижения целевого показателя средней заработной платы для педагогических работников, в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, а также в случае увеличения минимального размера оплаты труда, устанавливаемого региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе.

### **III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, осуществляемые работникам в зависимости от условий их труда в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работнику в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании действующей в организации системы оплаты труда и трудового договора в зависимости от условий труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу, ставке заработной платы, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа.

3.4. Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и автономного округа.

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

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за специфику работы;
- доплата за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, но непосредственно связанную с деятельностью организации по реализации образовательных программ: заведование методическим объединением и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

3.6. Размеры доплат за дополнительную работу и порядок их назначения устанавливаются работодателем в пределах фонда оплаты труда в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, локальным нормативным актом либо трудовым договором, и не могут превышать предельные размеры, установленные в приложении № 8 к настоящему Положению.

Доплата за дополнительную работу устанавливается работникам, непосредственно занятым ее выполнением.

Выплаты за заведование методическим объединением при обязательном условии их сертификации, аттестации.

Выплата за специфику работы в организации устанавливается работникам в зависимости от типа и вида организации (групп в организации) и специфики работы.

Перечень работников, которым может устанавливаться выплата за специфику работы в организации, и ее конкретный размер определяются системой оплаты труда работников организации в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья и др.

При наличии у работника права на выплаты компенсационного характера по нескольким основаниям, их величина по каждому основанию определяется отдельно, а затем суммируется.

3.7. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам организации, выполняющим в одной и той же организации в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

#### **IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам.

4.2. Разработка показателей и критериев оценки эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого

работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников организации (за исключением руководителя, его заместителя) устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению и определяются организацией самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте организации.

4.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия, государственной награды;
- надбавка за наличие квалификационной категории;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы за период (квартал, год, учебный год).

4.5. При установлении локальным нормативным актом организации положения об оплате труда работников организации в установленном законодательством порядке определяются конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников в зависимости от специфики выполняемой работы, должностных, трудовых обязанностей и иных условий, на основе типовых критериев, периодичность и порядок выплаты надбавки за интенсивность труда.

4.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.7. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия, государственной награды устанавливается для работников организации при наличии ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в организации, в процентном отношении от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки или в абсолютном значении.

4.8. При возникновении у работника права на получение двух и более ежемесячных надбавок за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», государственной награды ему устанавливается одна ежемесячная надбавка к должностному окладу, ставке заработной платы по одному из оснований по выбору работника.

4.9. В целях реализации настоящего Положения под «государственной наградой» понимается наличие у работника организации звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали, полученных в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099.

4.10. При наличии у педагогического работника квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», работнику устанавливается надбавка за наличие квалификационной категории.

4.11. Выплата за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа

руководителя организации при наличии (достижении) определенного стажа работы.

При установлении выплаты за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений, педагогических работников образования, учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников организации учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в организациях на должностях (профессиях), соответствующих профилю их деятельности в образовательной организации.

4.12. Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению руководителя организации по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации, установленных системой оплаты труда работников организации.

4.13. При установлении выплат стимулирующего характера следует исходить из необходимости определения условий, качественных и (или) количественных показателей для каждой конкретной выплаты, при достижении которых они осуществляются. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать основным целям деятельности организации, а также показателям оценки эффективности работы организации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников организации устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности их деятельности (работы), измеряемых качественными и (или) количественными показателями.

4.14. Не допускается установление выплат стимулирующего характера, не имеющих четких и понятных условий, показателей и критериев их выплаты.

4.15. Для изменения размера оплаты труда работника в связи с изменением стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников организации (за исключением руководителя организации) устанавливаются самостоятельно организацией и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

## **V. Порядок и условия оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Синеглазка» муниципального образования город Ноябрьск**

5.1. Заработная плата работников организации состоит из должностного оклада, ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников организации устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению по

квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

5.3. По должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

5.4. В зависимости от условий труда работникам организации устанавливаются выплаты компенсационного характера порядок установления, которых предусмотрен в разделе 3 настоящего Положения.

5.5. С целью мотивации работников к более качественному исполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия которых предусмотрены в разделе 4 настоящего Положения.

5.6. Организации дифференцируются по категориям в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности и значимости организации на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных показателей организации.

5.7. Организации подразделяются на типы в соответствии с образовательными программами, реализация которых является основной целью их деятельности.

Устанавливается следующий тип образовательной организации, реализующей основную образовательную программу:

- дошкольная образовательная организация - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми.

5.8. Заработная плата работников МАДОУ «Синеглазка» определяется по следующей формуле:

$$ЗП = (ДО (СЗП) + КВ1 + СВ) \times КВ2, \text{ где:}$$

ЗП – заработная плата работника МАДОУ «Синеглазка»;

ДО (СЗП) – должностной оклад, ставка заработной платы;

КВ1 - выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

КВ2 - выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

СВ - стимулирующие выплаты».

5.9. Оплата труда работников, принятых на условиях совместительства и на условиях почасовой оплаты труда, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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.

5.10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, должны учитывать размер стимулирующей части фонда оплаты труда по профессиональной квалификационной группе (квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы).

## **VI. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей**

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

6.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

6.3. Должностной оклад руководителю организации и его заместителей устанавливается по типу организации в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя этой организации.

Конкретный размер должностного оклада и другие условия оплаты труда заместителей руководителя устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации, с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

6.5. Выплаты компенсационного характера руководителю организации и его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.6. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю организации и его заместителям устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, имеющими качественные и количественные характеристики, которые устанавливаются согласно приложениям № 5, 6 к настоящему Положению.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя организации определяется локальными нормативными актами организации, принятыми с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

Целевые показатели устанавливаются с учетом показателей, предусмотренных планом мероприятий («дорожной картой»), направленных на повышение эффективности образования и науки в Ямало-Ненецком автономном округе.

6.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей 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) не должен превышать кратного соотношения, установленного для данного типа организации, согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

## **VII. Другие вопросы оплаты труда.**

7.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда

устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

7.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы являются расчетными величинами и применяются для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы в неделю (в год).

7.3. За педагогическую работу, выполняемую педагогическими работниками, поименованными в пунктах 2.1 – 2.7 и в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу № 1601, с их письменного согласия сверх установленной нормы часов в неделю за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю за ставку заработной платы исчисление заработной платы за весь объем педагогической работы производится путем умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу № 1601, за норму часов педагогической работы, составляющие 18 часов в неделю и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

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

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временного отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

7.5. Организацией в пределах имеющихся средств производятся выплаты материальной помощи членам семьи умершего работника организации или работнику организации в связи со смертью члена (членов) его семьи.

Материальная помощь оказывается членам семьи умершего работника организации в размере 50 000 рублей или работнику организации в связи со смертью члена (членов) его семьи в размере 20 000 рублей.

В случае смерти работника материальная помощь оказывается супругу/супруге, одному из родителей, детям, выплата производится по личному заявлению указанных лиц, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, (копия свидетельства о рождении/усыновлении, копия свидетельства о браке).

В случае смерти супруга/супруги, родителей, детей работника материальная помощь оказывается при предоставлении личного заявления работника, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Синеглазка» муниципального  
образования город Ноябрьск

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей по профессиональным квалификационным группам работников**  
**муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Синеглазка» муниципального образования город Ноябрьск и размеры окладов**  
**(должностных окладов, ставок)**

№ п/п	Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада, ставки), (рублей) <*>
1	2	3	4
<b>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»</b>			
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.1		Помощник воспитателя	21 458
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.2	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	22 771
1.3	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	23 226
1.4	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	23 691
1.5	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	24 165
<b>Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих»</b>			
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1.6	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	21 458
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1.7	3 квалификационный уровень	Шеф-повар	23 226
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1.8	1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам, технолог, электроник	24 648
<b>Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»</b>			

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1.9	1 квалификационный уровень	Грузчик; кастелянша; кладовщик; сторож; уборщик территории; уборщик служебных помещений. Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кухонный рабочий, швея	19 242
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
1.10	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	20 020
1.11	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	20 420

Примечания.

1. <\*> За исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц.
2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы установлены с учётом индексации на 01.10.2023.».

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Синеглазка» муниципального  
образования город Ноябрьск

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей, не включенных в профессиональные квалификационные**  
**группы работников муниципального автономного дошкольного образовательного**  
**учреждения «Синеглазка» муниципального образования город Ноябрьск и размеры**  
**должностных окладов**

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), рублей	Реквизиты нормативного правового акта, утвердившего профессиональный стандарт
1	Специалист по охране труда	24 648	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021г. № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»»
2	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	19 242	Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 20.02.1984г. № 58/3-102 «Об утверждении квалификационного справочника профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады»

Примечания.

1. Должностной оклад специалиста по охране труда исчисляется как для должностей профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня (1 квалификационный уровень).
2. Должностной оклад машиниста по стирке и ремонту спецодежды исчисляется как для должностей профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня (1 квалификационный уровень).
3. Размеры должностных окладов установлены с учётом индексации на 01.10.2023.

Таблица 2

№ п/п	Тип организации, должности	Размер должностного оклада в зависимости от предельной численности работников организации на конец отчетного периода (года) (штатных единиц), рублей					
		до 40	от 41 до 60	от 61 до 100	от 101 до 140	от 141 до 200	от 201 до 300
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>1</b>	<b>Дошкольные организации</b>						
1.1.	Заведующий	39 101	39 926	41 571	45 275	46 100	46 920
1.2.	Заместитель заведующего	31 282	31 940	33 256	36 219	36 878	37 537

Размеры должностных окладов установлены с учётом индексации на 01.10.2023.».

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения «Синеглазка»  
муниципального образования город Ноябрьск

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу**  
**МАДОУ «Синеглазка»**

Наименование должностей		
должности, относимые к основному персоналу	должности, относимые к административно-управленческому персоналу	должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу
1	2	3
Воспитатель	Заведующий	Грузчик
Инструктор по физической культуре	Заместитель заведующего	Делопроизводитель
Музыкальный руководитель		Кастелянша
Педагог-психолог		Кладовщик
Учитель-дефектолог		Кухонный рабочий
Учитель-логопед		Машинист по стирке и ремонту спецодежды
Педагог дополнительного образования		Повар
Помощник воспитателя		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
		Специалист по кадрам
		Специалист по охране труда
		Сторож
		Технолог
		Уборщик служебных помещений
		Уборщик территории
		Швея
		Шеф-повар
		Электроник

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального автономного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Синеглазка»  
муниципального образования город  
Ноябрьск

### ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые предельные размеры выплат стимулирующего характера (кроме руководителей и заместителей руководителя)

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1	Надбавка за интенсивность труда	до 20% от должностного оклада, ставки заработной платы	Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда. Надбавка не предусмотрена для работников, отнесённых к профессионально-квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих»	Устанавливается локальным правовым актом организации	Ежемесячно
2	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ <sup>2</sup>	до 100% от должностного оклада, ставки заработной платы	Премирование производится на основании локального правового акта организации, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учётом особенностей и показателей	Устанавливается локальным правовым актом организации	Единовременно
3	Надбавка за наличие квалификационной категории	9% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по	Первая квалификационная категория	Ежемесячно

		15% от должностного оклада (ставки)	результатам аттестации, проведённой на основании приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196	Высшая квалификационная категория	Ежемесячно
		20% от должностного оклада (ставки)		Квалификационная категория педагог-методист или педагог-наставник	Ежемесячно
4	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия <sup>3</sup>	1500 рублей	Надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почётный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации,	Ведомственный знак отличия с наименованием «Почётный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	Ежемесячно
	Надбавка за наличие почётного звания, учёной степени <sup>4</sup>	20 000 рублей	Надбавка устанавливается работникам при наличии почётного звания, учёной степени доктора наук	Почётное звание «Народный», учёная степень доктора наук	
		14 000 рублей	Надбавка устанавливается работникам при наличии почётного звания, учёной степени кандидата	Почётное звание «Заслуженный», учёная степень кандидата наук	
	Надбавка за наличие государственной награды	9 000 рублей	Надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды	Государственная награда	

5	Выплата за выслугу лет <sup>5</sup>	3% от должностного оклада (ставки)	<p>Выплата устанавливается при условии достижения стажа работы, определённого настоящим пунктом, дающего право на установление выплаты за выслугу лет, в который включаются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- время работы в организациях по профилю деятельности организации;</li> <li>- время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трёх месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда);</li> <li>- иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в организации</li> </ul>	Стаж работы более 10 лет	Ежемесячно
6	Премииальные выплаты по итогам работы <sup>6</sup>	до 100% от должностного оклада, ставки	Выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам	Устанавливается локальным правовым актом организации	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно <sup>6</sup>
		до 100% от должностного оклада, ставки	Выполнение показателей результативности деятельности по итогам работы за период (учебный год), наличие трудового договора (соглашения)	Выплачивается работникам организации, состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией на дату издания локального правового акта	По итогам учебного года (ко Дню учителя) <sup>6</sup> , при наличии финансовых средств

Примечания.

<sup>1</sup> При установлении локальным правовым актом организации системы оплаты труда работников организаций в установленном законодательством порядке определяются конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников в зависимости от интенсивности выполняемой работы, должностных, трудовых обязанностей и иных условий на основе типовых критериев, предлагаемых для оценивания деятельности работников организации.

<sup>2</sup> Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

<sup>3</sup> Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почётного звания, учёной степени, государственной награды устанавливается для работников организаций от должностного оклада (ставки) фиксированной суммой с учётом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки с применением районного коэффициента и надбавки за работу в районе Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, учёной степени, почётного звания, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почётный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почётного звания, учёной степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации.

При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почётный» и «Отличник», учёной степени кандидата наук, доктора наук, почётного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному из оснований.

<sup>4</sup> Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа руководителя организации при наличии (достижении) стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесённых к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений, педагогических работников учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесённых к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников организации, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в организациях на должностях, соответствующих профилю их деятельности в образовательной организации.

Надбавка за выслугу лет работникам, отнесённых к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, профессий рабочих культуры искусства и кинематографии, не устанавливается.

<sup>5</sup> Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению руководителя организации по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации, установленных системой оплаты труда работников организаций.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя организации) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

<sup>6</sup> Выплата премии по итогам работы (ко Дню учителя) осуществляется с учётом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.».

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального автономного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Синеглазка»  
муниципального образования город  
Ноябрьск

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**рекомендуемых размеров выплат стимулирующего характера заместителям руководителя муниципального автономного**  
**дошкольного образовательного учреждения «Синеглазка» муниципального образования город Ноябрьск**

№ п/п	Наименование выплаты	Максимальный размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы)	Периодичность осуществления и установления выплат
1	2	3	4	5	6
<b>I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
1.1	Надбавка за интенсивность труда	до 60% от должностного оклада	Успешное выполнение (достижение) показателей эффективности работы	Выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных приложением № 6 к Положению	Ежемесячно
1.2	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	Премирование руководителя организации производится на основании приказа департамента образования, премирование заместителей руководителя организации производится на основании приказа организации. Выплата производится в соответствии с вкладом (степенью участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учётом наличия качественного содержания каждого показателя	Оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, реализация которых имеет важное значение для системы образования муниципального образования; Иные действия, направленные на социально-экономическое развитие Ямало-Ненецкого автономного округа, муниципального образования, результативную деятельность и повышение эффективности управления	Единовременно

<b>I. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
2.1	Надбавка за наличие ведомственных наград <sup>1</sup>	1500 рублей	Надбавка устанавливается руководителю, заместителям руководителя организации при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почётный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	Наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почётный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	Ежемесячно
2.2	Надбавка за наличие почётного звания, учёной степени <sup>1</sup>	20 000 рублей	Надбавка устанавливается при наличии почётного звания «Народный», учёной степени доктора наук	Наличие почётного звания «Народный», учёной степени доктора наук	
		14 000 рублей	Надбавка устанавливается при наличии почётного звания «Заслуженный», учёной степени кандидата наук	Наличие почётного звания «Заслуженный», учёной степени кандидата наук	
2.3	Надбавка за наличие государственной награды	9 000 рублей	Надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утверждённым Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099	Наличие звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали	
<b>III. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет</b>					
3.1	Выплата за выслугу лет <sup>2</sup>	3% от должностного оклада	Выплата устанавливается при условии достижения определённого настоящим пунктом стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются время работы в организациях по профилю деятельности организации, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности	Стаж работы более 10 лет	Ежемесячно
<b>IV. Премияльные выплаты по итогам работы</b>					
4.1	Премия по итогам работы за период (квартал, год,	до 30% от должностного оклада	Достижение высоких результатов по итогам квартала, календарного, учебного года, мониторинговых процедур и т.д.	Выполнено	Ежеквартально, ежегодно
		0		Не выполнено	

учебный год) <sup>3</sup>	до 20% от должностного	Организация и проведение мероприятий на городском, региональном и всероссийском уровнях при положительных результатах, повлиявших на развитие образовательной организации и системы образования города	Выполнено	
	0		Не выполнено	
	до 30% от должностного оклада	Подготовка лауреатов премии Президента Российской Федерации, победителей международных соревнований, конкурсов и др. Достижение наивысшего результата рейтинга организаций по оценке эффективности деятельности	Выполнено	
	до 20% от должностного оклада	Личное достижение руководителя по итогам конкурсных мероприятий. Руководство временными экспертными, творческими группами и т.п.	Выполнено	
	0		Не выполнено	
		Юбилейные даты образовательной организации		
	до 100% от должностного оклада, ставки	Наличие трудового договора (соглашения)	Выплачивается работникам организации, состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией на дату издания приказа организации об осуществлении выплаты	Осуществляется по итогам учебного года (ко Дню учителя), при наличии финансовых средств <sup>4</sup>

#### Примечания.

<sup>1</sup>Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почётного звания, учёной степени, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почётный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почётного звания, учёной степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации.

При наличии у руководителя, заместителя руководителя права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почётный» и «Отличник», учёной степени кандидата наук, доктора наук, почётного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды, надбавка устанавливается по выбору руководителя, заместителя руководителя по одному из оснований.

<sup>2</sup>Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю на основании приказа департамента образования, заместителям руководителя на основании приказа руководителя организации при наличии (достижении) стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет руководителю организации учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для

руководителей организации, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в сторонних организациях на руководящих должностях.

<sup>3</sup>Премия по итогам работы за период выплачивается заместителям руководителя на основании приказа руководителя организации, руководителю организации - на основании приказа департамента образования с учётом оценки выполнения (достижения) целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда руководителя, заместителей руководителя.

<sup>4</sup>Выплата премии по итогам работы (ко Дню учителя) осуществляется с учётом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.».

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Синеглазка» муниципального  
образования город Ноябрьск

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**и предельные размеры доплат за дополнительную работу**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заведование методическим объединением	900 рублей	При наличии приказа об осуществлении заведования методическим объединением	Ежемесячно
2.	Надбавка за специфику работы	до 4% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, оговорённых в коллективных договорах (соглашениях).	Ежемесячно
			Работа в специальных (коррекционных) классах и группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам	

Примечания.

1. Доплата за дополнительную работу устанавливается работникам, непосредственно занятым её выполнением.

2. Выплаты за заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской производятся при обязательном условии их сертификации, аттестации.

3. В случае если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящую к двум и более видам работ, по которым производится повышение, указанное в настоящем перечне, ему устанавливается доплата за дополнительную работу по двум и более основаниям.

4. По видам работ, указанным в пункте 3 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на количество соответствующих часов нагрузки учителя и определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5. По видам работ, указанным в пункте 1 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается фиксированной суммой без учёта фактического объёма нагрузки работника.».

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Синеглазка» муниципального  
образования город Ноябрьск

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ  
среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей, образовательных  
организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения  
родителей, муниципального образования город Ноябрьск, и среднемесячной заработной  
платы работников этих организаций (без учета заработной платы соответствующего  
руководителя, его заместителей)**

№ п/п	Тип образовательной организации	Пределный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, муниципального образования город Ноябрьск, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей)
1	2	3
1	Дошкольные образовательные организации	3,3

Согласовано Управляющим советом  
протокол от 29.03.2024 № 4

Мотивированное мнение первичной профсоюзной организации  
от 29.03.2024 г. протокол № 6