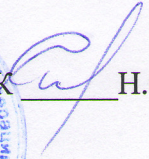


СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом
Протокол № 2 от 19.02.2020

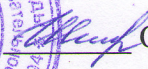


Председатель ПК  Н.С.Смирнова

УТВЕЖДЕНО

приказом заведующего МАДОУ
«Детский сад №100 «Вербушка»
№ 12/1 от 19.02.2020



Заведующий  О.И.Шматова

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 100 «ВЕРБУШКА»
(далее – Положение)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», постановлением Правительства Вологодской области от 30.10.2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями), постановлением Главы города Вологды от 30.10.2009 № 5730 «О введении новых систем оплаты труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями), Постановлением Правительства Вологодской области №870 от 07.10.2014 года и регулирует вопросы оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 100 Вербушка» (далее – МДОУ).

Положение включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников МАДОУ;
перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителей руководителя МАДОУ.

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

бюджета» и настоящим Положением.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников МАДОУ

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

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

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

2.3. Размер отраслевого коэффициента для работников МАДОУ, за исключением педагогических работников и младших воспитателей – 1,05;

для педагогических работников МАДОУ -1,73;

для младших воспитателей – 1,22.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
- профессии первого уровня: Дворник, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, кухонный рабочий, кастелянша, кладовщик, рабочий по стирке и ремонту белья	1 квалификационный уровень	1,4
- должности первого уровня: Учетчик, секретарь	1 квалификационный уровень	1,6
- должности второго уровня: Младший воспитатель	1 квалификационный уровень	1,8
- должности второго уровня заведующий хозяйством	2 квалификационный уровень	1,9
- должности третьего уровня:	1 -5	1,3

Бухгалтер, документовед, инженер, программист, специалист по ОТ	квалификационный уровень	
---	--------------------------	--

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

2.5. Размеры коэффициента уровня образования:

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

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам МАДОУ, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

должности педагогических работников;

2.6. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

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

2.7. Размер коэффициента за наличие ученой степени:

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

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам МАДОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Работникам МАДОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.2. Доплата за работу в МАДОУ, осуществляющих образовательную деятельность в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

Работникам МАДОУ, осуществляющим образовательную деятельность в группах для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В МАДОУ, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющим отдельные группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата работникам, непосредственно занятым в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в размере 20 процентов должностного оклада.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в размере 15 процентов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам МАДОУ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам МАДОУ устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.3. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы:

за выполнение работы по содержанию и методическому пополнению

дополнительных помещений (театральные студии, изостудии, игровые центры и т.д.), участков (клумбы, цветники, огороды и т.д.) – в размере 5 - 15 процентов должностного оклада;

за руководство городскими методическими объединениями – в размере 5 - 10 процентов должностного оклада;

за выполнение работы инспектора по охране прав детства – в размере 2 - 5 процентов должностного оклада.

3.3.4. Начисление оплаты сторожам производится путем суммированного учета рабочего времени.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы.

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

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 3 лет	12
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

4.1.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

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

время работы в организациях на должностях, предусмотренных подпунктом 4.1.1 настоящего Положения;

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

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

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

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

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

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

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с МАДОУ;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

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

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

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

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

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на постоянной основе по следующим показателям:

4.2.1.1. За напряженность и сложность в труде

4.2.1.2. За преемственность образования выпускникам высших и средних специальных учебных заведений в течение первых трех лет работы (до получения квалификационной категории)

4.2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности МАДОУ, установленные в **приложении № 1** к настоящему Положению.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем МАДОУ по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и настоящим Положением.

4.2.3. Надбавка за наличие почетного звания.

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

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

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

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

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности МАДОУ, установленные в **приложении № 2** к настоящему Положению.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем МАДОУ по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и настоящим Положением.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал,

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

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

активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;

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

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

Размер премии предельными размерами не ограничивается.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя и заместителей руководителя

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

Размеры должностного оклада и выплат компенсационного характера руководителю муниципального учреждения определяются трудовым договором. Размеры выплат стимулирующего характера определяются Комиссией по подготовке предложений, касающихся регулирования трудовых отношений с руководителями муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Вологды.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя устанавливается по Постановлению Администрации города Вологды (приложение № 3)

5.3. Должностной оклад руководителя формируется на основе применения к минимальному должностному окладу персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента наполняемости муниципального учреждения.

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя в размере от 1 до 2.2 с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности муниципального образовательного учреждения(численности работников муниципального образовательного учреждения, количества обучающихся, сменности работы учреждения и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству муниципальным дошкольным образовательным учреждением)

5.4.1 Порядок расчета персонального коэффициента для руководителя МАДОУ

№ п/п	Объемные показатели деятельности дошкольного муниципального учреждения	Оценочная шкала	Порядок расчета
1	Количество воспитанников раннего возраста (от 1 до 3)	0,1-0,2	0,1 менее 30 чел
2	Количество воспитанников дошкольного возраста (от 3 до 7)	0,3-0,7	0,3 менее 100 чел. 0,4- от 101 до 200 чел. 0,5 от 201 до 300 чел. 0,6-от 301 до 400 чел 0,7 401 чел. и более
3	Количество адресов осуществления деятельности	0,1-0,2	0,1 -2 адреса 0,2 – 3 и более
4	Количество работников (на начало учебного года без учета совместителей)	0,1-0,3	0,1-до 20 чел. 0,2- от 21 до 60 чел 0,3-61 чел и более
5	Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	0,1- 0,2	0,1 –до 50 чел 0,2 От 51 и более
6	Процент посещаемости воспитанниками дошкольного учреждения	0,1-0,3	0,1-75 % 0,2- от 76- до 80 % 0,3-от 81% и более

7	Организация и проведение городских и региональных мероприятий	0,2-0,4	0,2 – до 5 мероприятий 0,3 – от 6 до 10 мероприятий 0,4-11 и более мероприятий
---	---	---------	--

Персональный коэффициент определяется путем суммирования баллов по объемным показателям деятельности дошкольного образовательного учреждения.

Для руководителей, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, персональный коэффициент увеличивается на 0.6.

Персональный коэффициент не может быть менее 1.

5.4.2 Минимальный размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается по Постановлению Администрации города Вологды (приложение № 3)

5.3. Должностной оклад заместителя руководителя МАДОУ формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.3 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования.

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для заместителя руководителя с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности, а также зависит от персонального коэффициента руководителя учреждения (меньше на 0,1)

5.5. Коэффициент уровня образования:

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

5.6. Коэффициент наполняемости МАДОУ.

5.6.1. Коэффициент наполняемости рассчитывается по формуле:

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

K_n - коэффициент наполняемости;

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

N - нормативная наполняемость Организации,

$N = \sum N_{ki} \times p_i$, где:

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

p_i - количество i -х групп.

Норматив наполняемости группы определяется в соответствии с

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

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

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

5.6.4. Коэффициент наполняемости МАДОУ не может превышать 1.

5.7. Заместителям руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.7.1. Выплаты заместителям руководителя, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

5.7.1.1. Доплата заместителям руководителя, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Доплата устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада по результатам специальной оценки условий труда.

5.7.1.2. Доплата за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную программу по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Заместителям руководителя организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам, созданных для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата заместителю руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одной из групп не ниже нормативной в размере 15 процентов должностного оклада.

5.7.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями заместителям руководителя устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.7.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Заместителям руководителя при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.8.1. Надбавка за стаж непрерывной работы.

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

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

5.8.1.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

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

время работы в Организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.9.1.1 настоящего Положения;

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

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

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

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

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

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и

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

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

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

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

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

5.8.1.4. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы заместителям руководителя производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем МАДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

5.9.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

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

Для заместителя руководителя и работников МАДОУ решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом. Размеры осуществления надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения работников на основании показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем МАДОУ.

5.9.2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности МАДОУ, установленные в **приложении № 1** к настоящему Положению.

5.9.2.3. Надбавка за наличие почетного звания.

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

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

5.9.2.4. Надбавка за наличие ученой степени.

Заместителям руководителя устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук - 15 процентов должностного оклада.

5.9.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников МАДОУ. Надбавка за качество выполняемых работ руководителю, заместителю руководителя и работникам МАДОУ устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы учреждения в целом с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Для заместителя руководителя и работников МАДОУ решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом. Размеры осуществления надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения работников на основании показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем МАДОУ.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основании показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем учреждения.

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности МАДОУ, установленные в **приложении № 2** к настоящему Положению.

5.9.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал,

за учебный год (календарный год).

9.4.1. Премияльные выплаты по итогам работы руководителю

муниципального учреждения устанавливаются на основании выполнения

показателей Методики оценки эффективности деятельности муниципального учреждения, утвержденной постановлением Администрации города Вологды от 16 марта 2015 года N 1780 (с последующими изменениями)

Показателями премирования по итогам работы являются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,

активное участие в развитии региональной системы образования,

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней,

рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Организации.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда государственных образовательных организаций, финансируемых из областного бюджета

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

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

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. При формировании фонда оплаты труда необходимо учитывать, что предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала должна составлять не более 40% фонда оплаты труда МАДОУ. Учредитель учреждения устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МАДОУ, а также перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МАДОУ.

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Учреждения может быть выплачено единовременное вознаграждение

Принято на общем собрании работников 18.02.2020