

Принято  
Общим собранием работников  
протокол от 27 марта 2025г. № 02

Утверждено  
Приказом заведующего МАДОУ  
«Детский сад №10» г. Усинска  
Н.И. Новосёлова  
Приказ от 27.03.2025 г. № 97

**Положение об оплате труда  
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 10» г. Усинска**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации на основании:

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03 июля 2018 года «Об утверждении положения об оплате труда работникам муниципальных образовательных учреждений и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск» в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя № 863.

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 17 декабря 2019 года «О внесении изменений в постановление АМО ГО «Усинск» от 03 июля 2018г. № 863 «Об утверждении положения об оплате труда работникам муниципальных образовательных учреждений и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск» в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя».

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 11.09.2018 года «О внесении изменений в постановление АМО ГО «Усинск» от 03 июля 2018г. № 863 «Об утверждении положения об оплате труда работникам муниципальных образовательных учреждений и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск» в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя» № 1034.

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 26.11.2019 года «О внесении изменений в постановление АМО ГО «Усинск» от 03 июля 2018г. № 863 «Об утверждении положения об оплате труда работникам муниципальных образовательных учреждений и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск» в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя» № 1118.

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 26.11.2019 года № 1618 «О внесении изменений в постановление АМО ГО «Усинск» от 03 июля 2018г. № 863 «Об утверждении положения об оплате труда работникам муниципальных образовательных учреждений и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск»

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 17.12.2019 года № 1786 «О внесении изменений в постановление АМО ГО «Усинск» от 03 июля 2018г. № 863 «Об утверждении положения об оплате труда работникам муниципальных образовательных учреждений и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск»

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 01.10.2020 года № 1259 «О внесении изменений в постановление АМО ГО «Усинск» от 03 июля 2018г. № 863 «Об утверждении положения об оплате труда работникам муниципальных образовательных учреждений и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск»

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 09.12.2020 года № 1782 «О внесении изменений в постановление АМО ГО «Усинск» от 03 июля 2018г. № 863 «Об утверждении положения об оплате труда работникам муниципальных образовательных учреждений и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск» и применяется в целях установления системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10» г Усинска (далее – Детский сад).

- Приказа Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 27.07.2018 года «Об утверждении должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск», в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя» № 702

- Приказа Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 27.07.2018 года «Об утверждении коэффициента кратности среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск», в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя» № 709

и применяется в целях установления системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10» г. Усинска (далее – Детский сад)

1.2. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Детского сада.

1.3. Положение включает в себя:

- должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих Детского сада;
- размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников;
- выплаты компенсационного характера работникам;
- выплаты стимулирующего характера работникам;
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников;
- порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- порядок формирования планового фонда оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников Детского сада устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми.

1.5. Система оплаты труда работников Детского сада формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.6. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников Детского сада, утверждается заведующим с учетом мнения представительного органа работников Детского сада.

## **II. Штатное расписание**

2.1. Штатное расписание формируется и утверждается заведующим учреждением, в пределах выделенного фонда оплаты труда

2.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего Детским садом.

2.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, должностные оклады, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

2.4. Численный состав работников Детского сада должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

## **III. Перечень норм по оплате труда, регламентируемых Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами**

Обязательными для применения при формировании системы оплаты труда являются нормы по оплате труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а именно:

3.1. Минимальный размер оплаты труда (минимальная заработная плата).

3.2. Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников учреждений бюджетной сферы, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, устанавливаемые Правительством Российской Федерации, а также размеры процентных надбавок к заработной плате этих работников и порядок их выплаты, устанавливаемые в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

3.3. Должностные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам работников.

3.4. Профессиональные квалификационные группы (группы профессий рабочих и должностей служащих), сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, и критерии отнесения профессий рабочих и служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.5. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, примеры работ.

3.6. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих.

#### **IV. Порядок определения должностного оклада и исчисления заработной платы работников детского сада**

4.1. Должностной оклад заработной платы педагогических работников устанавливается на основании постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск», в соответствии с наличием квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

4.2. Установление месячной заработной платы педагогическим работникам Детского сада производится при их тарификации, проводимой на начало учебного года и на начало календарного года. Для определения размеров заработной платы педагогических работников заведующим Детским садом утверждаются тарификационные списки по согласованию с профсоюзным комитетом Детского сада.

4.3. Тарификация производится на основании и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, нормативными правовыми актами Правительства РФ, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, рекомендаций федеральных министерств и ведомств и настоящего Положения и определяется с учетом следующих условий:

- должностного оклада;
- показателей квалификации (наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- повышения должностного оклада за работу в группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) образовательных организаций (за исключением общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные для лиц с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития));
- выслуги лет в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;
- процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера,
- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера;

4.4. Изменение должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

4.5. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.6. Условия и особенности работы по совместительству работников Детского сада и ее оплаты определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти РФ.

4.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда

4.9. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязательства), производятся доплаты компенсационного характера до уровня МРОТ. Доплаты устанавливаются в виде фиксированной суммы.

4.10. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

## **V. Продолжительность рабочего времени**

5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, устанавливается в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, нормативными правовыми актами государственных органов исполнительной власти Российской Федерации в сфере образования.

5.2. Норма часов за ставку заработной платы в неделю работникам Детского сада устанавливается:

- учителям-дефектологам, учителям-логопедам - в количестве 20 часов;

- музыкальным руководителям - в количестве 24 часов;

- инструкторам по физической культуре - в количестве 30 часов;

- воспитателям - в количестве 36 часов;

- воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, то есть имеющими недостатки в физическом и (или) психическом развитии – в количестве 25 часов

- педагогам-психологам - в количестве 36 часов (индивидуальной и групповой работы с участниками образовательного процесса в пределах - 18 часов, подготовка к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и

обобщения полученных результатов, заполнение отчетной документации, а также повышения своей квалификации - 18 часов в неделю с присутствием в образовательном учреждении.)

5.3. Должностные оклады других работников, не перечисленных в п.п. 7.2. настоящего Положения, выплачиваются за работу при 36-часовой рабочей неделе.

## **VI. Доплаты и надбавки работникам детского сада**

6.1. Определение указанных выплат по результатам труда производится заведующим Детским садом по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления (комиссия по распределению стимулирующего фонда, в состав которой входят представители от профсоюзной организации.) Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания воспитанников.

6.2. Конкретные размеры доплат и срок их выплаты устанавливаются приказом заведующего Детским садом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Коми республики, нормативными правовыми актами Администрации и Управления образования муниципального образования городского округа «Усинск» и положениями, действующими в Детском саду.

6.3. Работникам Детского сада, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (далее - неблагоприятные условия труда), устанавливаются доплаты в размере не менее 4 % тарифной ставки (оклада). Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам специальной оценки рабочих мест лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, утвержденным Правительством Российской Федерации, и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

6.4. Перечень конкретных работ в учреждении и размеры доплат по видам работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки рабочих мест, утверждаются заведующим Детским садом.

6.5. Порядок установления и размеры доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника определяются Трудовым кодексом РФ и принятыми в соответствии с ним иными нормативными правовыми актами.

6.6. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника является сверхурочной работой и оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

6.7. Доплаты работникам за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, доплаты молодым специалистам, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с постановлением главы администрации муниципального образования городского округа «Усинск» и закреплены в приложении № 3 «Выплаты компенсационного характера работников Детского сада»

## **VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников организации**

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Детского сада применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные педагогом при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного при тарификации;

7.2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

7.3. 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 пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

7.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## **VIII. Порядок формирования планового фонда оплаты труда**

8.1. Плановый фонд оплаты труда Детского сада включает:

- фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с приложением № 1 «Должностные оклады (ставки) работников Детского сада» и приложением № 2 «Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников Детского сада» настоящего Положения;
- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с приложением 3. «Выплаты компенсационного характера работникам Детского сада» настоящего Положения;
- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с приложением 4 «Выплаты стимулирующего характера работникам Детского сада» настоящего Положения;
- выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктом 10.3 настоящего раздела.
- Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.2. При формировании фонда стимулирующих выплат Детского сада объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Детском саду определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с приложением № 2 «Размеры повышения

должностных окладов (ставок заработной платы) работников Детского сада» и приложения № 3 «Выплаты компенсационного характера работникам Детского сада» настоящего Положения.

8.3. В Детском саду, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования всех типов при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск заведующих, воспитателей, младших воспитателей, работников кухни (повар, подсобный рабочий), машиниста по стирке и ремонту спецодежды (оператор стиральных машин). При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

8.4. Фонд оплаты труда Детского сада, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Детского сада.

8.5. «Выплаты стимулирующего характера работникам Детского сада, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенными в приложении № 4 «Выплаты стимулирующего характера работникам Детского сада» настоящего Положения (за исключением премиальных выплат по итогам работы)

8.6. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Детского сада может выплачиваться премии, материальная помощь. Размеры и условия ее осуществления определяются в локальном нормативном акте Детского сада.

## **IX. Порядок регулирования уровня заработной платы заведующего, заместителей заведующего, главного бухгалтера**

9.1. Должностной оклад заведующего устанавливается трудовым договором, заключаемым с Управлением образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск».

9.2. Должностные оклады заместителя заведующего, главного бухгалтера Детского сада устанавливаются приказом Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск».

9.3. Заведующему, заместителям заведующего, главному бухгалтеру Детского сада устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующему, заместителя заведующего, главному бухгалтеру Детского сада руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения Детского сада и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Детского сада (без учета заработной платы заведующего, заместителям заведующего, главному бухгалтеру Детского сада) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Детского сада в размерах, определенных приказом Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск», в соответствии с приложением 5 «Порядок регулирования уровня заработной платы заведующего, заместителей заведующего, главного бухгалтера»

9.4. Предельное значение коэффициента кратности для заместителя заведующего, главного бухгалтера Детского сада уменьшается на 0,5.

9.5. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры заведующему, заместителя заведующего, главному бухгалтеру Детского сада.

9.6. При расчете среднемесячной заработной платы работников Детского сада, а также заведующего, заместителя заведующего, главному бухгалтеру Детского сада начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9

месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения Детского сада.

9.7. Выплаты стимулирующего характера заведующему Детским садом устанавливаются приказом Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» в соответствии с утвержденным ими положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с приложением № 5 настоящего Положения.

9.8. Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы заведующего к среднемесячной заработной плате работников Детского сада, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с приложением №5 настоящего Положения.

9.9. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру Детского сада устанавливаются приказом заведующего с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с приложением № 5 настоящего Положения.

9.10 Заведующий осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главного бухгалтера Детского сада к среднемесячной заработной плате работников Детского сада, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с приложением №5 настоящего Положения.

## **Х. Гарантии по оплате труда**

10.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала.

10.2. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки РФ №1601 от 22.12.2014 года «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», требуется письменное согласие работника.

10.3. Выплаты стимулирующего характера, премии осуществляются, при наличии фонда на эти цели, за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

10.4. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Детского сада.

10.5. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Детским садом самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

## **XI. Прекращение действия**

11.1. В настоящее Положение могут быть внесены изменения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также по инициативе группы работников Детского сада, заведующего Детским садом по согласованию с общим собранием работников Детского сада.

11.2 Срок действия данного положения до изменения законодательства РФ в области оплаты труда.

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ,  
(СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ  
ДЕТСКОГО САДА**

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников Детского сада, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
помощник воспитателя	8 070

2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
младший воспитатель	8 395

3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	9 223
2 квалификационный уровень	
педагог-организатор, социальный педагог	9 432
3 квалификационный уровень	
Воспитатель, педагог-психолог	9 642
4 квалификационный уровень	
старший воспитатель, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	9 852

3.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

4. Профессиональная группа руководителей:

должностные оклады (окладов, ставок заработной платы) руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городской округ «Усинск», в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя»

№	Наименование должности	Должностные оклады
---	------------------------	--------------------

		от 201 до 1000 обучающихся в образовательной организации
1	Заведующий	18 338
2.	Заместитель заведующего	12 837
3.	Главный бухгалтер	12 837

5. Должностные оклады работников Детского сада, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№п/п	Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка	7 562
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень:		
2.	заведующий складом;	7 934
3 квалификационный уровень:		
3.	шеф-повар	8 154
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень:		
4	Бухгалтер; документовед;	9 265

6. Размеры окладов работников Детского сада, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в настоящем приложении, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Оклад, рублей
1	1,00	7 415
2	1,02	7 562
3	1,04	7 709
4	1,06	7 860
5	1,08	8 007
6	1,10	8 154
7	1,125	8 343
8	1,15	8 526
9	1,19	8 825
10	1,23	9 118

Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 - 10 разрядами оплаты труда,

устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования. Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом Детского сада с учетом мнения представительного органа работников. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается заведующим с учетом мнения представительного органа работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

**РАЗМЕРЫ  
ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ,  
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ  
ДЕТСКОГО САДА**

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных учреждений образования и размеры повышения (далее - Перечень):

№	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы тарифных ставок) работников	Размер повышен в % к окладу
1	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40

Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

## ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ДЕТСКОГО САДА

1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 1) доплаты работникам Детского сада за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) доплаты молодым специалистам;
- 4) компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- 5) компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;
- 6) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- 7) доведение заработной платы до минимального размера оплаты труда;
- 8) доплаты работникам, осуществляющим реализацию адаптивной общеобразовательной программы

2. Работникам Детского сада за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) в следующих размерах:

2.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам Детского сада в размере не менее 35 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Детского сада, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.2. Доплаты работникам Детского сада за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы в следующих размерах

№	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы)
1.	Педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании Детского сада должности инструктора по физической культуре)	до 10%
2	За руководство республиканскими, городскими методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам Детского сада за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению	до 15%

	профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	
3.	Педагогическим работникам Детского сада, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании Детского сада должности социального педагога)	до 15%
4.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к Организации и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10%

4. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

5. Другие доплаты работникам Детского сада за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Доплаты работникам Детского сада, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

7. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных

образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Детском саду, устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в процентах к должностному окладу, (ставке заработной платы, тарифной ставке)
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования городов и поселков городского типа	25
имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования, расположенные в сельских населенных пунктах	30

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Детском саду на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально учебной нагрузки.

7.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.3 и 4.4 настоящего раздела.

7.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Детский сад, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела.

7.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в Детский сад в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

7.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Детском саду (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке, или при наличии сведений о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее, согласно статье 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) и продолжившим работу в Детском саду в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

7.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван

на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.1, 4.3, 4.4 настоящего раздела, продолжается со дня прекращения указанных событий.

7.6. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 года № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена».

7.7. Педагогическим работникам, участвующим в проведении основного государственного экзамена, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения основного государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется в размере 300 рублей за 1 день.

7.7.1. Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении основного государственного экзамена на основании приказа заведующего об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки основного государственного экзамена, в ближайший установленный локальным нормативным правовым актом Детского сада день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

7.7.2. На период проведения основного государственного экзамена педагогические работники Детского сада, участвующие в проведении основного государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы, а также указанным работникам сохраняется средний заработок по основному месту работы.

7.8 Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Детского сада устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

8. Выплата педагогическим работникам компенсации за работу в комбинированных группах, реализующие адаптивные общеобразовательные программы в размере 20% от основного оклада, а также установление основного оплачиваемого отпуска в количестве 56 календарных дней.

## **ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ДЕТСКОГО САДА**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы

1.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Детским садом самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ заместителям руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам Детского сада устанавливаются приказом заведующего

### **2. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЙ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК**

2.1. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются дифференцированно по результатам работы за определённый период на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера. Председателем комиссии является заведующий.

2.2. Размеры доплат и надбавок могут устанавливаться как на полную ставку, так и на работу по совместительству, выполняемую работником на основании приказа и согласия работника.

2.3. Доплаты и надбавки, могут отменяться полностью или уменьшаться при выявлении ухудшения качества или невыполнения работы. Выплаты стимулирующего характера по решению комиссии или приказу заведующего могут быть снижены:

- за нарушения трудовой дисциплины; правил внутреннего распорядка (в т.ч. за несвоевременное прохождение медицинского осмотра);
- за травматизм среди воспитанников во время образовательного процесса
- за обоснованные жалобы участников образовательного процесса;
- за систематическое нарушение Кодекса профессиональной этики работников образовательной организации.

2.4. Доплаты и надбавки устанавливаются работникам Детского сада в пределах утверждённого планового фонда оплаты труда.

2.5. Конкретные размеры доплат и надбавок устанавливаются работникам Детского сада на основании решения комиссии по установлению доплат и надбавок. Персональный состав комиссии утверждается приказом по образовательному учреждению. В состав комиссии могут входить члены администрации учреждения, представители Наблюдательного совета Детского сада, представители совета трудового коллектива организации. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в месяц и считаются состоявшимися при участии 2/3 членов комиссии. Комиссия рассматривает лист оценки

деятельности работников Детского сада, ходатайства заместителей заведующего, старшего воспитателя, главного бухгалтера принимает решение путем простого голосования и оформляет протокол.

2.6. Работники (педагогический и обслуживающий персонал) до 20 числа каждого месяца в соответствии с критериями настоящего Положения представляют лист показателей и критериев качественной оценки работы по итогам прошедшего месяца, административный персонал, в том числе старшие воспитатели, педагогические работники по итогам прошедшего квартала

### 3. ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ ВИДОВ РАБОТ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

#### 3.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

№	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю организации)	до 5

3.1.1. Работникам Детского сада в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

3.1.2. При наличии нескольких оснований для установления, доплата устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.

В Детском саду надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам из числа списка / перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное «<\*>» или среднее профессиональное образование.

«Список/перечень профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование определяется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих».

Надбавки за выслугу лет устанавливаются

3.2. В Детском саду надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам из числа списка / перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
Свыше 1 года	5%
От 5 до 10 лет	10%
От 10 до 15 лет	15%
Свыше 15 лет	20%

«Примечание: <\*> надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа списка/перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, при условии соответствия уровня образования работника установленному соответствующим

списком/перечнем.».

3.2.1. Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам из числа списка / перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в Детском саду на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с приложением № 3 пункт 7. «Выплаты компенсационного характера работникам Детского сада», настоящего Положения.

3.2.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности (вместе с трудовой книжкой или взамен ее), согласно статье 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.3. В качестве дополнительных документов могут предоставляться:

- справки и сведения о трудовой деятельности соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документооборота, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при наличии ее у работодателя);

- сведения о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документооборота, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при наличии ее у работодателя);

- сведения о трудовой деятельности, получаемые в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- сведения о трудовой деятельности, получаемые в Пенсионном фонде Российской Федерации, на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документооборота, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- Сведения о трудовой деятельности, получаемые с использованием единого портала государственных услуг в форме электронного документооборота, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

3.2.4. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в

условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более - независимо от продолжительности перерыва.

3.2.5. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2.6. Работникам Детского сада, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

3.3 Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Детского сада устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Заместитель заведующего, главному бухгалтеру	до 180
2.	Другие работники	до 150

3.3.1 Основания для установления работникам Детского сада надбавок за интенсивность и высокие результаты

№ п/п	Наименование работ	Размер надбавок, в % к должностному окладу
1.	Педагогическим работникам, реализующим адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья в группах комбинированной направленности.	до 10
2.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	до 20
3	Педагогическим работникам Детского сада, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10

**3.2. Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы заместителя заведующего, главного бухгалтера, старших воспитателей, педагогических работников**

**Приложение 5**

<b>3.2.1. Главный бухгалтер</b>			
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на квартал при оценке эффективности деятельности работника			
1	<b>Эффективность финансово-хозяйственной деятельности</b>		
1.1.	Исполнение муниципального задания по состоянию на конец	Исполнение 100%	20%

	квартала		
1.2.	Эффективная организация процедур размещения заказа в соответствии с требованиями законодательства	Своевременное проведение Отсутствие замечаний	20%
1.3.	Отсутствие задолженности по родительской плате и платным услугам	Обеспечение оплаты не ниже 90%	20%
1.4.	Своевременное и качественное предоставление информации и отчетов в соответствии с требованиями вышестоящих органов	Своевременное предоставление информации и отчетов, в соответствии с основаниями, указанными в запросах Управления Образования	20%
1.5.	Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленного уровня в соответствии с планом мероприятий (дорожная карта) «Изменений в отраслях социальной сферы МО ГО «Усинск»	Доведение уровня заработной платы –до установленного норматива	10%
1.6.	Обеспечение выплат заработной платы не ниже МРОТ	Обеспечение	10%
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается <b>ежемесячно</b> при оценке эффективности деятельности работника			
2	<b>Обеспечение доступности качественного образования</b>		
2.1.	Своевременное и достоверное размещение документации, отчетов на информационных сайтах	Актуальность и своевременность обновления информации	10%
3.	<b>Эффективность финансово-хозяйственной деятельности</b>		
3.1.	Отсутствие задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ, услуг, а также по платежам в бюджет и внебюджетные фонды	Отсутствие задолженности- Наличие задолженности –	10% минус 10%
3.2.	Своевременное и качественная сдача бухгалтерской и бюджетной отчетности	Отсутствие замечаний	20%
3.3.	Контроль за эффективным и рациональным использованием средств Детского сада	Отсутствие замечаний	10%
3.4.	Своевременное и точное выполнение работ по ведению бухгалтерского учета	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	20% минус 10%
3.5.	Отсутствие замечаний по итогам проверок, ревизий хозяйственной деятельности	В случае проведения проверок, ревизий	30%

<b>3.2.2.Заведующего по хозяйственной работе</b>			
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на квартал при оценке эффективности деятельности работника			
<b>1.</b>	<b>Обеспечение доступности и качественного образования</b>		
№ п/п	Показатели деятельности	Критерии оценивания	max возможное значение
1.1.	Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий для качественной организации образовательного процесса	Соответствие помещений, территории и оборудования требованиям и нормам СанПин (Отсутствие замечаний контролирующих органов)	15%
<b>2.</b>	<b>Создание здоровьесберегающей среды</b>		
2.1.	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников и педагогов, связанных с нарушением ТБ, ПБ	Отсутствие случаев травматизма	10%
2.2.	Своевременное и качественное выполнение мероприятий по обеспечению пожарной безопасности, террористической безопасности (в том числе проведение учений, тренировок, совещаний семинаров)	Отсутствие замечаний контролирующих органов	20%
2.3.	Обеспечение пропускного режима в здание и на территорию, в том числе техники	Недопущение несанкционированного проникновения посторонних лиц и техники	20%
<b>3.</b>	<b>Эффективность финансово-хозяйственной деятельности</b>		
3.1.	Качественная и своевременная сдача отчетности	В срок, качественно, достоверно	10%
3.2.	Эффективная организация процедур размещения заказа в соответствии с требованием законодательства.	(Своевременность и качество подготовки документов для заключения договоров (контрактов)	Отсутствие замечаний 10%
3.3.	Осуществление систематического контроля за соблюдением режима экономии энергоресурсов в Детском саду. Снижение затрат и объемов по всем видам ТЭР (показатели приборов учета: тепло, электроэнергия, вода, динамика по уменьшению затрат) (наличие сравнительного анализа с предыдущим годом)	Отсутствие перерасхода	25%
3.4.	Своевременное реагирование и организация качественной	Сохранность имущества, рациональность	15%

	работы по устранению неполадок	использования материальных средств	
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается <b>ежемесячно</b> при оценке эффективности деятельности работника			
4.	Обеспечение доступности качественного образования		
4.1.	Обеспечение контроля соблюдения санитарных норм младшими воспитателями и обслуживающего персонала Соответствие требованиям и нормам СанПин, в том числе помещений, территории	Отсутствие замечаний	20%
5.	Эффективность финансово-хозяйственной деятельности		
5.1.	Обеспечение наличия исправных приборов учета и обеспечение их бесперебойной работы, своевременная сдача показаний учета	Отсутствие замечаний	5%
5.2.	Организация работы по благоустройству территории	(состояние цветников, клумб, огорода, расчистка территории от снега)	10%
5.3.	Своевременная и качественная организация работ по исполнению и устранению внештатных ситуаций	Организация работ и устранение внештатных ситуаций в течении 12 часов	15%
5.4.	Сохранность материально-технической базы учреждения	Отсутствие замечаний	10%
5.5.	Своевременное предоставление информации, сведений, отчетов по запросам контролирующих органов	Отсутствие замечаний	10%
5.6.	Высокая результативность работы по итогам проверок различного уровня	Отсутствие замечаний	15%

**Приложение 7**

<b>3.2.3. Старший воспитатель</b>			
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается <b>на квартал</b> при оценке эффективности деятельности работника			
1	<b>Обеспечение доступности качественного образования</b>		
1.1.	Процент исполнения основной общеобразовательной программы Детского сада (в целом по детскому саду)	От 75% до 80% От 81% до 94% От 95% до 100%	5% 10% 20%

1.2.	Развитие кадрового потенциала (создание мотивации) управление педагогическими кадрами. Эффективность принимаемых решений	Аттестация педагогических работников на высшую категорию (увеличение педагогических работников получивший высшую категорию) Отсутствие педагогических работников, не прошедших курсы повышения	10% за каждого          5%
1.3.	Создание условий для реализации в группах, реализующих адаптированные образовательные программы	Наличие программы	5%
2.	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>		
2.1.	Освещение деятельности Детского сада в печатных СМИ и на информационных сайтах в сети Интернет (с предоставлением скриншотов, ссылок, дипломов и т.д.)	Наличие публикаций в федеральных СМИ и национальных сайтах, не менее 5 публикаций  в республиканских СМИ и сайтах Республики Коми - Не менее 5 публикаций  В муниципальных СМИ и сайтах МО ГО «Усинск» (без учета публикаций на сайте Детского сада) не менее 10 публикаций	20%  15%  10%
2.2.	Реализация форм целевой модели наставничества в Детском саду	Форма целевой модели наставничества реализуется	5%
2.3.	Своевременное обновление информации и активность работы с информацией в АИС ГИС ЭО	Актуальность и своевременное обновление информации об ОО на портале ГИС ЭО	10%
2.4.	Организация работы органов государственного управления	Организация и выполнение плана работы Совета Детского сада, Наблюдательного совета	5%
3.	<b>Инновационная деятельность</b>		
3.1.	Организация работ в результате которой получена грантовая поддержка образовательных проектов и (или) отдельных педагогов Детского сада по внедрению в практику современных образовательных технологий	Федеральный уровень - Республиканский уровень - Муниципальный уровень -	До 50%
3.2.	Подготовка конкурсанта профессионально мастерства очно	Федеральный уровень - Республиканский уровень - Муниципальный уровень -	До 50%
3.3.	Представление опыта работы	1 мероприятие	25%

	ДОУ или педагога на публичном мероприятии (конференция, выставка, семинар, мастер-класс и т.д.)		
3.4.	Организация работы детского сада, имеющей статус методической муниципальной площадки, ресурсного центра	1 мероприятие	10%
3.5.	Участие в конкурсах различного уровня по приказу вышестоящих органов	1 мероприятие	10%
4.	<b>Создание здоровьезберегающей среды</b>		
4.1	Организация работы с педагогами по недопущению травматизма в детском саду	Отсутствие случаев травматизма	15%
5.	<b>Эффективность деятельности по дополнительному образованию и воспитанию</b>		
5.1.	Организация сетевого взаимодействия с учреждениями дополнительного образования	Наличие договора-Охвачено более 2 групп в рамках сетевого договора -	5% 5%
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается <b>ежемесячно</b> при оценке эффективности деятельности работника			
6	<b>Обеспечение доступности качественного образования</b>		
6.1.	Современный подход в реализации системы методической работы	Сбор, анализ и внедрение современных технологий, нормативно-правовых документов, создание методического сопровождения и разработка методических материалов	10%
6.2.	Повышение авторитета и имиджа Детского сада (связь со СМИ, личное участие в конференциях, методических объединениях)	отзывы, проекты, фотоотчеты, скриншоты	10%
6.3.	Эффективная работа с родителями по реализации плана работы Детского сада	Документы в соответствии с годовым планом	5%
6.4.	Выполнение требования действующего законодательства, в том числе для реализации основной образовательной программы	Отсутствие предписаний надзорных органов (плановых, внеплановых проверок) и подтвердившихся жалоб граждан Наличие предписаний и жалоб граждан – минус	10% 10%
6.5.	Удовлетворенность родителей (по результатам анкетирования)	Свыше 95%	10%
6.6	Организация эффективной работы комиссии по контролю качества питания	Все мероприятия в соответствии с планом работы	5%

6.7.	Снижение количества (или отсутствие) семей, стоящих на учете в КПДН и ЗП по результатам Межведомственного социального консилиума в сравнении с АППГ	Отсутствие семей стоящих на учете	3%
		Снижение количества семей состоящих на учете	2%
		Стабильное состояние	1%

### Приложение 8

<b>3.2.4.Педагогический персонал</b>			
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на <b>квартал</b> при оценке эффективности деятельности работника			
<b>1. Обеспечение доступности качественного образования</b>			
1.1.	Исполнение основной образовательной программы дошкольного образования	Организация образовательного процесса без нарушений	10%
1.2.	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети –инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети – сироты, дети находящиеся в трудной жизненной ситуации	Работа педагога по программе для детей с ОВЗ; Работа по индивидуальному образовательному маршруту.	10%
1.3.	Ведение документации не входящей в обязательный перечень документов педагогических работников	Индивидуальные карты развития детей; Ведение журналов соответствующих требованиям СанПиН; Различные анкетирования.	10%
<b>2. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>			
2.1.	Освещение деятельности педагога Детского сада в печатных СМИ и на информационных сайтах в сети Интернет (с предоставлением скриншотов, ссылок, дипломов и т.д.)	Наличие публикаций педагога в федеральных СМИ и национальных сайтах-республиканских СМИ и муниципальных сайтах	10%
2.2.	Реализация форм целевой модели наставничества	Форма целевой модели наставничества педагогом реализуется	10%
<b>3. Инновационная деятельность</b>			
3.1.	Получение грантовой поддержки за внедрение в практику современных образовательных технологий	Перечисление денежных средств на счет ДОУ	До 50%
3.2.	Непосредственное представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумы, конференции, семинары, мастер-классы)	Представление опыта на публичных мероприятиях	До 20%

<b>4.</b>	<b>Создание здоровьезберегающей среды</b>		
4.1.	Отсутствие травматизма обучающихся	Отсутствие травм наличие травм	5% минус 5%
4.2.	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в детском саду	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, претензий участников образовательных отношений, в том числе отсутствие конфликтов среди педагогического коллектива Жалобы руководству Детского сада Жалобы учредителю Жалобы в Министерство	5%  минус 5%  минус 10% минус 20%
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается <b>ежемесячно</b> при оценке эффективности деятельности работника			
<b>5.</b>	<b>Обеспечение доступности качественного образования</b>		
5.1.	Повышение авторитета и имиджа Детского сада (личное участие в конференциях, методических объединениях)	Отзывы, проекты, фотоотчеты, скриншоты.	До 20%
5.2.	Освещение деятельности в печатных СМИ и на информационных сайтах в сети интернет	Регулярное предоставление информации для обновления сайта и групп в социальных сетях Детского сада (скрины, фотоотчеты)	5%
5.3.	За непрерывное самообразование	Наличие документа о повышении квалификации, профессиональной переподготовки государственного образца	10%
<b>6.</b>	<b>Инновационная деятельность</b>		
6.1.	Участие в работе опорно-методической, стажировочной, пилотной площадки, в том числе проведение семинаров, мастер классов, открытых мероприятий.	Подготовка материалов, выступление	20%
6.2.	Участие воспитанников Детского сада в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях республиканского и городского уровня	<i>Участие:</i> За каждое мероприятие в Детском саду - За каждое муниципальное мероприятия За каждое республиканские, федеральные мероприятия –	5%  10%
6.3.	Победа воспитанников Детского сада в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях республиканского и городского	<i>За призовое место в конкурсах:</i> На федеральном уровне На региональном уровне На муниципальном уровне	20% 15% 10%

	уровня		
<b>7.</b>	<b>Создание здоровьезберегающей среды</b>		
7.1.	Посещаемость воспитанников	От 91% до 100% - От 81% до 90% От 71 до 80%	
7.2.	Заболееваемость воспитанников	0-0,5 дней -10% 0,6 -1 -5%	

### Приложение 9

**3.2.5. Доплаты за интенсивность и высокие результаты работы обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются по выполнению показателей и критериев качественной оценки работы по итогам месяца за**

№ п/п	Показатели критериев по видам работ Размер надбавки	в % (до)
1.	Своевременное проведение экспертизы ценности документов, подготовка их для передачи на государственное хранение, списание и уничтожение.	10%
2.	Качественное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности	15%
3.	Своевременная и качественная работа по подготовке отчетов и отчетности	10%
4.	Своевременное и качественное заполнение различных мониторингов и автоматизированных программ, в том числе «ГИС ЭО», «Сетевой город» и др.	15%
5.	Соблюдение требований по работе с обращением граждан (правильность и своевременность)	5%
6.	Отсутствие задолженности по родительской плате	10 %
7.	Отсутствие задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ, услуг, а также по платежам в бюджет и внебюджетные фонды	15%
8.	Своевременное и достоверное размещение информации, документов, отчетов на сайте Детского сада	10%
9.	Своевременное и точное выполнение работ по ведению бухгалтерского учета	20%
10.	За качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников (по результатам проверок и внутреннего контроля): -соблюдение режима проветривания в помещении -чистота и порядок в помещении (текущие и генеральные уборки) -соблюдение норм выдачи питания	20%
11.	Отсутствие конфликтов с работниками детского сада	5%
12.	За помощь воспитателям в оформлении и обогащении предметно-развивающей среды группы	10%
13.	За помощь в организации режимных моментов (экскурсий, целевых прогулок, одевание детей другой группы, родительское собрание)	10%
14.	За участие в обеспечении эстетического оформления помещений, мини- музеев, территории, изготовление атрибутов к праздникам, утренникам, развлечениям, досугам	20%
15.	За приготовление индивидуальных блюд детей, нуждающихся по показаниям врача в заменен блюд из основного меню	20%

16.	За внедрение новых блюд	10%
17.	За соблюдение технологических режимов и рецептур блюд, качественное приготовление пищи в соответствии с действующими технологическими картами (по результатам проверок родительского контроля)	20 %
18.	Сохранность и правильное использования имущества и оборудования пищеблока	10%
19.	За организацию проведения погрузочно-разгрузочных работ на складе с соблюдением норм, правил и инструкций по охране труда	50%
20.	Своевременное отслеживание сопроводительной документации с ФГИС «Меркурий»	50%
21.	Выполнение правил приема, хранения продуктов на пищеблоке и складе	20%
22.	Систематическое и качественное проведение текущего ремонта и обслуживания здания, механизмов, мебели	30%
23.	Предупреждение аварийных ситуаций, активное участие в их устранении	15%
24.	Выполнение срочных работ, обеспечивающих безопасность пребывания детей в ДОУ	30%
25.	За выполнение работ повышенной сложности (укладка линолеума, изготовление и ремонт малых архитектурных форм, сборка мебели, ремонт и изготовление игрового материала)	50%
26.	Качественное проведение переработки и чистки овощей вручную	50%
27.	Качественное обеспечение контрольно-пропускного режима, обеспечение сохранности материальных ценностей	20%
28.	Качественная и своевременная ежедневная уборка территории	50%
29.	За чистку ковровых изделий вручную	50%
30.	За изготовление костюмов, атрибутов к утренникам, пошив одежды для уголка ряженья, кукольных постельных принадлежностей	50%

#### **4. Премияльные выплаты**

4.1. Премией является единовременное вознаграждение, выплачиваемое работникам Детского сада за особые достижения или заслуги в области образования, управленческой деятельности, конкретные результаты работы.

4.2. Премирование работников Детского сада производится по результатам выполнения работы ежемесячно, по решению Комиссии, основанному на анализе результатов их труда, информации, представленной в соответствии с данным Положением

4.3. Размер премии определяется заведующим Детским садом в процентном соотношении к его окладу, с учетом характера выполненной работы. Размеры премиальных выплат не могут быть меньше 1% от должностного оклада (ставки заработной платы) и не могут превышать 50% от должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый вид выполняемой работы.

Премияльные выплаты конкретного работника детского сада не ограничиваются максимальным размером премиальных выплат.

Приложение 10

4.4. Премияльные выплаты всем категориям работников производятся:

- 4.4.1. за выполнение несвойственных функций;
- 4.4.2. за высокие результаты и добросовестный труд;
- 4.4.3. за подготовку Детского сада/группы к новому учебному году;
- 4.4.4. выполнение особо важных и сложных заданий, срочных и непредвиденных работ,

- 4.4.5. выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами,
- 4.4.6. выдвижение творческих идей в области своей деятельности и их реализация;
- 4.4.7. за участие в мероприятиях детского сада и по приказу вышестоящих органов (за мероприятие от продолжительности и вклада);
- 4.4.8. за интенсивность работы по подготовке квартальных/ полугодовых/ годовых / на начало и конец учебного года отчетов;
- 4.4.9. за результативность работы к праздникам: День учителя, 8 Марта, День защитника Отечества, День рождения детского сада, Новый год, юбилеи;
- 4.4.10. за организацию работы по преемственности в образовательном процессе между образовательными учреждениями города;
- 4.4.11. за достижения значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей.
- 4.4.12. за выполнение обязанностей курьера;
- 4.4.13. за изготовление инвентаря и оборудования для детского сада;
- 4.4.14. за выполнение работ по ремонту помещений детского сада;
- 4.4.15. за проведение генеральных уборок;
- 4.4.16. за выполнение обязанностей общественного кассира;
- 4.4.17. за организацию и обеспечение доставки приобретенного для детского сада инвентаря и оборудования;
- 4.4.18. за работу по озеленению и благоустройству территории детского сада;
- 4.4.19. за своевременное и оперативное устранение аварийных ситуаций;
- 4.4.20. за отсутствие в течении календарного года дней нетрудоспособности по болезни;
- 4.4.21. за организацию и проведение стажировочных площадок на базе детского сада;
- 4.4.22. за обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, охраны труда, СанПиН;
- 4.4.23. за соблюдение режимов экономии воды и электроэнергии;
- 4.4.24. за разработку и (или) реализацию в полном объеме 10- дневного меню;
- 4.4.25. за разработку и внедрение рационализаторских предложений.

4.5. Основными критериями для выплаты премий являются:

- результаты работы;
- инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в подготовке и разработке комплекса мероприятий, своевременная и четкая организация деятельности работника по выполнению особо важных и сложных заданий.

Приложение №5

### **ПОРЯДОК регулирования уровня заработной платы заведующего, заместителей заведующего, главного бухгалтера**

1. **Заведующему, заместителю заведующего, главного бухгалтера** Детского сада устанавливается кратность среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников учреждения (далее - коэффициент кратности).

2. **Заведующему, заместителю заведующего, главного бухгалтера** Детского сада **коэффициент** кратности в зависимости от среднемесячной численности работников учреждения устанавливается в следующих размерах:

Среднемесячная	Коэффициент кратности
----------------	-----------------------

N	численность работников учреждения (чел.)	для руководителя	для заместителей руководителя
	от 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0