

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад» г.Усинска
«Кагаӧс сӧвмӧдан шӧрин- челядьӧс» школаӧдз велӧдан Усинск карса
муниципальной сӧмкуд учреждение

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
протокол от 21.03.2024 № 04

УТВЕРЖДЕНО
Приказом Детского сада
21 марта 2024 г. № 89

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации на основании:
- Постановление Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 года № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования» с изменениями и дополнениями.

- 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 11.09.2018 года «О внесении изменений в постановление 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 №1034.

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 26.11.2019 года «О внесении изменений в постановление 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 №1118.

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 17.12.2019 года «О внесении изменений в постановление 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 №1786.

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск»

от 12.11.2021 года «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03 июля 2018 №863 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 №1907.

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 25.02.2022 года «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03 июля 2018 №863 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 №285.

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 04.08.2022 года «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03 июля 2018 №863 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 №1489.

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 14.03.2024 года «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03 июля 2018 №863 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» Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя.

и применяется в целях установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центра развития ребенка - детский сад» 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.

2. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

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

2.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего Детского сада.

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.

3. 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 № 216н «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.

4. 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:

- должностной оклад;
- 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 программы 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;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- 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 компенсирующего 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. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

5. 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;
- 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;
- инструкторам по физической культуре - в количестве 30 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 пп. 7.2. настоящего Положения, выплачиваются за работу при 36-часовой рабочей неделе.

6. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ РАБОТНИКАМ ДЕТСКИЙ САД

6.1. Определение указанных выплат по результатам труда производится заведующим Детского сада 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 Детский сад 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»

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

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 им 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

8. 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.

«Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется при расчете планового фонда оплаты труда, за исключением компенсационных выплат, указанных в подпункте 6 пункта 1 раздела IV «Выплаты компенсационного характера работникам Организаций» настоящего Положения.»

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 Организаций могут выплачиваться премиальные выплаты и материальная помощь. Размеры и условия их осуществления определяются в локальном нормативном акте Детского сада

9. ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗАВЕДУЮЩЕГО, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ЗАВЕДУЮЩЕГО И 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. Лицам, на которых возложено исполнение обязанностей заведующего на период отсутствия руководителя, установление выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по основной должности осуществляется по согласованию с Управлением образования А МО ГО «Усинск» на основании письменного обращения лица, на которое возложено исполнение обязанностей руководителя

9.9. 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.

9.10. 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.

9.11 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.

10. 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.

11. 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 Детского сада по согласованию с общим собранием работников Детского сада.

11.2 Срок действия данного положения со дня утверждения Положения и распространяется на правоотношения возникшие с 01 июля 2022 года.

приложение № 1
к Положению об оплате 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 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

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

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
младший воспитатель	9 610

2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	11294
3 квалификационный уровень	
Воспитатель, педагог-психолог	11808
4 квалификационный уровень	
старший воспитатель, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	12065

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	Должностные оклады
		До 200 обучающихся в образовательной организации	от 201 до 1000 обучающихся в образовательной организации

			организации
1	Заведующий	15 300	18 338
2.	Заместитель заведующего	10 700	12 837
3.	Главный бухгалтер	10 700	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;	8655
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень:		
2.	заведующий складом;	9085
3 квалификационный уровень:		
3.	Заведующий производством (шеф-повар)	9335
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень:		
5	Бухгалтер; документовед;	10 100,10 355,10 605

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	Оклад, рублей
1	8 490
2	8 655
3	8 825
4	8 995
5	9 165
6	9 335
7	9 550
8	9 760
9	10 100
10	10 435

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.

приложение № 2
к Положению об оплате
труда

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).

Приложение №3
к Положению об оплате
труда

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) компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования;».

б) 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.

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 Организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3. 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, районными школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам Детского сада за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению 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)	до 15%
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 объему 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 7.3 и 7.4 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 7.3. 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) 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 7.1, 7.3, 7.4 настоящего раздела, продолжается со дня прекращения указанных событий.

7.6. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в размерах и порядке, постановлением Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 года № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования» с изменениями и дополнениями.

7.6.1. Установить компенсацию педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в размере 350 рублей за 1 день.

7.6.2. Выплата компенсации педагогическим работникам осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.6.3. Выплата компенсации педагогическим работникам осуществляется с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении ГИА. Выплата компенсации педагогическим работникам

производится на основании приказа руководителя образовательной организации об установлении компенсации, издаваемого по результатам обработки ГИА, в ближайший установленный локальным нормативным правовым актом образовательной организации день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

7.6.4. Выплата компенсации осуществляется педагогическим работникам: а счет средств субвенций из республиканского бюджета Республики Коми местным бюджетам на реализацию муниципальными дошкольными и муниципальными общеобразовательными организациями в Республике Коми образовательных программ.

7.7 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.

7.8. Работникам детского сада, месячная заработная плата которых ниже минимального размера труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда

Приложение №4

Положению об оплате труда

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 утвержденного 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. Возглавляет комиссию руководитель учреждения. В состав комиссии могут входить члены администрации учреждения, представители Управляющего совета Детского сада, представители первичной профсоюзной 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 25 числа каждого месяца в соответствии с критериями настоящего Положения представляют для рассмотрения в Комиссию Лист показателей и критериев качественной оценки работы по итогам работы за текущий месяц (приложение № 3/1), административный персонал в т.ч. старшие воспитатели представляют для рассмотрения в Комиссию еще Лист показателей и критериев качественной оценки работы по итогам работы за квартал (приложение №3/2)

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.

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%

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.

Список/перечень профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование определяется в соответствии с профессиональными стандартами, утверждаемыми Минтрудом России (или наличии утвержденного профессионального стандарта по конкретной должности, а также в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.2.1. 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

«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.».

3.2.2. 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;
- б) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а 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.

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

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

3.2.5. 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.

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 документа, подписанного усиленной квалификационной 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 документа, подписанного усиленной квалификационной 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 на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалификационной электронной подписью;
- сведения о трудовой деятельности получаемые с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалификационной электронной подписью.

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 за работу в группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья Детского сада (за исключением Организаций, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья)	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. Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы заместителя заведующего, главного бухгалтера, старших воспитателей

№ п/п	Показатели деятельности	Индикаторы значения показателей деятельности	Максим.возм	Период оценки	Лицо предоставляющее сведения
1	2	3	4	5	6
1. обеспечения доступности качественного образования					
1.1	Процент исполнения ООП ДО по итогам декабрь май	от 75% до 80% – 3 баллов от 81% до 94% – 5 баллов от 95% до 100 % – 10 баллов	10	квартал	старший воспитатель
2. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
2.1.	Освещение деятельности в печатных СМИ и на информационных сайтах в сети Интернет	публикация в федеральных СМИ и национальных сайтах -15 баллов 2 публикаций в республиканских СМИ и сайтах РК- 10 баллов 3 публикации в муниципальных СМИ – 5 бал	30	квартал	старший воспитатель,
2.1.	Реализация форм целевой модели наставничества в ОО	Форма целевой модели наставничества реализуется - 5	5	квартал	старший воспитатель
3. Инновационная деятельность					
3.1	Получения гранта на реализацию проекта Призовое место в конкурсе	Федеральный -20 баллов Республиканский -10 баллов Городской -5 баллов	35	квартал	старший воспитатель,
3.3.	Представление опыта ДС или педагога на публичном мероприятии (конференция, выставка, семинар, мастер-класс и т. д.)	5 мероприятия-7 баллов более 5 мероприятий -10 баллов	7	квартал	старший воспитатель,
3.4.	Организация на базе образовательной организации новых моделей предоставления услуг дошкольного образования (предусматривает охват дошкольным образованием детей, не входящих в списочный состав ОО), группы кратковременного пребывания,группы предшкольной подготовки, группы семейного воспитания, группы выходного дня, консультативные пункты	охват дошкольным образованием детей, не входящих в списочный состав ОО (группа не менее 15 чел.) – 7 баллов.	7	квартал	старший воспитатель
3.5.	Организация работы детского сада, имеющей статус методической муниципальной площадки, ресурсного Центра	Фед уровень-15б Респуб уровень -10б Муниципальный уровень -5б	30	квартал	старший воспитатель
4.Создание здоровьезберегающей среды в образовательной организации					
4.1.	Отсутствие случаев	Отсутствие случаев	5	квартал	Старший

	травматизма и заболеваний обучающихся и педагогов, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	травматизма – 5 балла			воспитатель Заместитель заведующего по АХЧ
4.2.	Заболеваемость воспитанников	от 51% до 64 % от списочного состава – 5 балл от 65% до 72% от списочного состава – 15 балл более 72% -20%	20	квартал	Старший воспитатель Заместитель заведующего по АХЧ ,
Эффективность деятельности по дополнительному образованию и воспитанию					
5.1.	Организация сетевого взаимодействия по предоставлению дополнительных образовательных услуг	Наличие договора – 2 балла Охвачено более 5 групп в рамках сетевого договора – 3балла	5	квартал	старший воспитатель
5.2.	Снижение количества (или отсутствие) семей, стоящих на учете в КДН и ЗП по результатам Межведомственного социального консилиума в сравнении с АППГ	Отсутствие семей, состоящих на учете-5балла Снижение кол-ва семей состоящих на учете -2балл Стабильное состояние -1 балл	5	квартал	старший воспитатель
6.Эффективность финансово-хозяйственной деятельности					
6.1.	Исполнение показателей объема муниципальных услуг в муниципальном задании по итогам календарного года.	100% - 5 баллов	5	квартал	старший воспитатель
6.2.	Эффективная организация процедур размещения заказов и соответствие требований	своевременное проведение -20 баллов отсутствие замечаний- 10 балла	30	квартал	Главный бухгалтер Зам по АХЧ
6.3.	Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленного уровня в соответствии с «дорожной картой» МО ГО «Усинск»	Достигнуто - 5 баллов не достигнуто -0 баллов	5	квартал	Главный бухгалтер
6.4.	Обеспечение выплаты заработной платы не ниже МРОТ	Обеспечено - 5 баллов Не обеспечено – 0баллов	5	квартал	Главный бухгалтер
6.5.	Отсутствие задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды.	Отсутствие просроченной задолженности- 10 баллов Наличие задолженности- 0 баллов	10	квартал	Главный бухгалтер
7.Обеспечение доступности качества образования					
7.1.	Посещаемость воспитанников	от 70% до 75 % от списочного		квартал	старший

		состава 5 баллов от 76% до 85% от списочного состава 10 баллов от 86% до 100% от списочного состава 15 баллов			воспитатель
7.2.	Доля охвата детей от 5 лет услугами дополнительного образования в рамках ПФДО % (от общего количества возрастной категории)	Более 90% -10баллов От 74%до 89% - 5 Баллов	10	квартал	старший воспитатель
7.3.	Доля охвата детей с ОВЗ и детей-инвалидов от 5 лет услугами дополнительного образования в рамках ПФДО % (от общего количества возрастной категории)	За каждого ребенка 0,1%	10	квартал	старший воспитатель
7.4.	Обеспечение своевременности и полноты сбора родительской платы.	100% своевременной оплаты – 10 баллов.	10	квартал	Главный бухгалтер
7.5.	Объем привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные и другие услуги) направленных на обновление материально-технической базы.	до 50 тыс. руб.- 5 балла свыше 51 тыс. руб.- 10 баллов	10	квартал	Главный бухгалтер Зам по АХР
7.6.	Отсутствие замечаний по итогам контроля, проверок, ревизий хозяйственной деятельности	В случае проведения контроля,проверок, ревизий- 30 баллов	30	квартал	Главный бухгалтер Зам по АХР Ст. воспитатель,
7.7	Выполнение плана потребления по лимитам энергоресурсов (с нарастающим итогом с начала года)	Теплопотребление – 10 балл Водопотребление – 10 балл Электроэнергия- 10 балл	30	квартал	зам по АХР
7.8	Благоустройство территории и здания образовательной организации	Отсутствие замечаний к содержанию здания и территории – 10 баллов	10	квартал	зам по АХР
7.9	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 – 10 баллов	10	квартал	зам по АХР, главный бухгалтер
7.10	За высокие результаты работы по итогам проведения мероприятия, проекта	<i>Участнику</i> Республиканский уровень Муниципальный уровень Детсадовский уровень <i>Организатору</i> Муниципальный уровень	15 б 10б 5 б 20б	квартал	зам по АХР

	Детсадовский уровень	106	
--	----------------------	-----	--

Методика расчёта доплат заместителя заведующего, главного бухгалтера, старших воспитателей на основе результатов Листа оценки показателей деятельности:

Старший воспитатель.	210 баллов и выше – 150%, 209-190 баллов-140%, 189 - 170 баллов – 130 %, 169 – 150 баллов – 120 %, 149 – 130 баллов – 110%, 130 – 100 баллов – 100%, 99 – 80 баллов – 90%, 79-60 баллов – 80%, 59 -40 баллов – 70%, 39 – 10 баллов – 30%,
Заместитель заведующей по административно-хозяйственной работе	155-145 б -180%, 144-135 б- 170%, 134-125 б- 160%, 124-115 б - 150%, 114 -105 б -140%, 104-95 б-130%, 94-85 б -120%, 84-75 б -110%, 74-65 б-100%.
Главный бухгалтер	956 и выше -180%, 94-90 б-170%, 89-80б-160%, 79-70б- 150%, 69-60-140%, 59-50б-130%, 49-40б-120%, 39-30б-110%, 29-20б -100%

4. Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы педагогическим работникам

№ п/п	Показатели деятельности	Индикаторы значения показателей деятельности	Максимально возможное
1	2	3	4
1.Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
1.1.	Посещаемость воспитанников	от 70% до 75 % от списочного состава от 76% до 85% от списочного состава от 86% до 100% от списочного состава	5 баллов 10 баллов 15 баллов
1.2.	за работу в группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья	<i>Кол-во детей с ОВЗ:</i> За каждого ребенка	1 бал не более 10 баллов
1.3.	За высокие результаты работы по итогам контроля	<i>Республиканский уровень</i> <i>Муниципальный уровень</i> <i>Детсадовский уровень</i>	15 баллов 10баллов 5 баллов
1.4.	За высокие результаты работы по итогам проведения мероприятия	<i>Участнику</i> Республиканский уровень Муниципальный уровень Детсадовский уровень <i>Организатору</i> Муниципальный уровень Детсадовский уровень	15 баллов 10баллов 5 баллов 20баллов 10баллов
2. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
2.1.	Освещение деятельности в печатных СМИ и на информационных сайтах в сети Интернет	публикация в федеральных СМИ и федеральных сайтах (исключая сайты педагогических сообществ) -15 баллов; публикация в республиканских СМИ и сайтах РК- 10 баллов; публикация в муниципальных СМИ – 5 баллов	30 баллов
3. Инновационная деятельность			
3.1	Получение гранта на реализацию проекта.	Федеральный уровень - 50 баллов Республиканский уровень -30 баллов Городской уровень - 20 баллов	100 баллов
	Призовое место в конкурсах	Федеральный уровень - 30 баллов Республиканский уровень -20 баллов Городской уровень - 10 баллов	60 баллов

3.2	Победа /участие в конкурсе профессионального мастерства Подготовка конкурсанта конкурса профессионального мастерства	Международный /федеральный уровень 150 баллов/75 баллов Республиканский уровень 100 баллов/50 баллов Городской уровень 75 баллов/40 баллов Детсадовский уровень 50 баллов/20 баллов Федеральный уровень 150 баллов Республиканский уровень 100 баллов Городской уровень 50 баллов	150 баллов/ 75 баллов 150 баллов
3.3.	Предоставление опыта ДС или педагога на публичном мероприятии (конференция, выставка, семинар, мастер-класс, конкурс и т. д.)	На федеральном уровне – 30 баллов На уровне республики -20 баллов На уровне муниципалитета - 10 баллов На уровне детского сада – 5 баллов	60 баллов
3.4.	Организация сетевого взаимодействия по предоставлению дополнительных образовательных услуг	Охват дополнительным образованием 80-100% -10 баллов	10 баллов
3.5.	Организация работы детского сада, имеющей статус методической муниципальной площадки, ресурсного Центра	Участие в методическом мероприятии республиканского уровня - 15 баллов Участие в методическом мероприятии городского уровня - 10 баллов Ответственному лицу за организацию городского уровня-20 баллов Ответственному лицу за организацию республиканского уровня-50 баллов	15 баллов 50 баллов
4.Создание здоровьесберегающей среды в образовательной организации			
4.1.	Заболееваемость воспитанников	<i>Для воспитателей</i> от 0-0,2 дня пропущено по болезни на одного ребенка – 10 баллов от 0,3 до 0,8 дня пропущено по болезни на одного ребенка - 5 баллов	10 баллов
4.2.	Содержание игровой площадки	<i>Состояние по результатам осмотра</i> хорошо удовлетворительно	11-20 баллов 05-10 баллов
4.3	Развитие творческих способностей в группах по интересам	1 группа	10 баллов
6.Эффективность финансово-хозяйственной деятельности			
6.1.	Своевременное внесение платы	<i>Для воспитателей</i> родительской платы - 100%	4 баллов
6.2	Поручения, не входящие в круг должностных обязанностей	За постоянное поручение 30 баллов За разовое поручение 20 баллов	50 баллов
	Прохождение вакцинации от новой коронавирусной инфекции	Премия (ставить Плюсом отдельно)	20 баллов
Максимальное количество			150

Методика расчёта доплат педагогическому персоналу на основе результатов Листа оценки показателей деятельности:

каждый набранный балл соответствует 1 проценту, при наличии/или отсутствии фонда заработной платы заведующий вправе изменить соотношения стоимости балла.

7. 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

7.1. пошив костюмов и др. нестандартного мягкого инвентаря (10 баллов – за 1 экз. сложной работы 5 баллов – 1 экз. пр 10-50 баллов

7.2. помощь в организованном выходе детей ясельного возраста на прогулки 1 прогулка -2 балла, но не более 40 баллов

7.3. за погрузочно-разгрузочные работы – 1 час -1 балл, не более 50 баллов

7.4. выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности (10 баллов -1 поручение) не более 50 баллов, (постоянных – 1 ед не более 50 баллов) не более 100 баллов.

7.5. участие в подготовке и проведении мероприятий, организуемых Детским-садом за 1 мероприятие -20 баллов

7.6. за утепление оконных проемов для обеспечения воздушно-теплого режима за высокое качество выполненной работы 5ед -20 баллов, за удовлетворительное качество выполненной работы -10 баллов

7.7. за организацию и обеспечение доставки приобретённого для Детского сада инвентаря и оборудования. 10-50баллов

7.8. за изготовление инвентаря и оборудования для Детского сада; лопаты, веники -1 ед-10б малые формы, детали интерьера -1 ед -30б

7.9. замена песка в песочницах и уход за песочницами –20 баллов

7.10. чистка кровли и удаление сосулей – 50 баллов

7.11. проведение ремонтных работ –100баллов.

7.12. своевременная сдача отчетности в ИФНС, внебюджетные фонды и статистику- 1 ед - 20баллов.

7.13. своевременная оплата счетов-фактур – по одному направлению – 10баллов

7.14. сохранность документов, ведение архива –одно направление – 10 баллов.

8. Методика расчёта доплат обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу на основе результатов Листа оценки показателей деятельности:

Должность	методика расчёта доплат
Ежемесячные показатели	
Шеф- повар	200-150 б -150%, 149-100б -100%, 99-85-90%, 84-70б - 70%, 69-55б-50%, 54-40б-30%, 39-25б – 20%, 24-15б-10%, 14-5б - 05%
Повар	200-150 б -150%, 149-100 б -100%, 99-85-90%, 84-70б - 70%, 69-55б-50%, 54-40б-30%,39-25б – 20%, 24-15б-10%, 14-5б - 05%
Заведующий складом	200-150 б -150%, 149-100 б -100%, 99-85-90%, 84-70б - 70%, 69-55б-50%, 54-40б-30%, 39-25б – 20%, 24-15б-10%, 14-5б - 05%
Уборщик служебного помещения	200-150б -150%, 149-100б -100%, 99-85-90%, 84-70б - 70%, 69-55б-50%, 54-40б-30%, 39-25б – 20%, 24-15б-10%, 14-5б - 05%
Вахтер	150-100 б -150%, 99-75 б -100%, 74-50 б - 80%, 49-35б -50%, 34-20б-25%
Подсобный рабочий	200-150б -150%, 149-100б -100%, 99-85-90%, 84-70б - 70%, 69-55б-50%, 54-40б-30%, 39-25б – 20%, 24-15б-10%, 14-5б - 05%
Сторож	150-100 б -150%, 99-85-100%, 84-70б - 80%, 69-55б-80%, 54-40 б-60%, 39-25б-20% 24-15б-10%, 14-5б - 05%
Кастелянша	200-150 б -150%, 149-100 б -100%, 99-85-90%, 84-70б - 70%, 69-55б-50%, 54-40б-30%, 39-25б – 20%, 24-15б-10%, 14-5б - 05%
Машинист по стирке	200-150 б -150%, 149-100 б -100%, 99-85б-90%, 84-70б - 70%, 69-55б-50%, 54-40б-30%, 39-25б – 20%, 24-15б-10%, 14-5б - 05%
Рабочий по обслуживанию здания	200-150б -150%, 149-100б -100%, 99-80%, 79-70б - 70%, 69-55б-50%, 54-40б-30%, 39-25б – 20%, 24-15б-10%, 14-5б - 05%

Дворник	150-100 б -150%, 99-75 б -100%,74-60б- 90%, 59-45-80%, 44-30б- 70%, 29-20 б-50%
Бухгалтер	129-100 б -150%, 99-85-140%, 84-70б - 130%, 69-55б-120%, 54-40б-110%, 39-25б – 100%, 24-15б-50%, 14-5б - 10%
Документовед	129-100 б -150%, 99-85-140%, 84-70б - 130%, 69-55б-120%, 54-40б-110%, 39-25б – 100%, 24-15б-50%, 14-5б - 10%
Младший воспитатель	200-150б -150%, 149-120б-100%, 119 - 110б- 90%, 109-100б -80%, 99 -95-70%,94 -85б -60%, 84-75б-50%, 74-60-50% 59-50-40%, 49-40 б-30%, 39-25б – 20%, 24-15б-10%, 14-5б - 05%

9. Премияльные выплаты

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

9.2. 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

9.3. 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.

9.4. Премияльные выплаты всем категориям работников производятся:

- 9.4.1. за выполнение несвойственных функций;
- 9.4.2. за исполнительскую дисциплину
- 9.4.3. за высокие результаты и добросовестный труд
- 9.4.4. за интенсивность работы по подготовке квартальных/ полугодовых/ годовых /на начало и конец учебного года отчетов;
- 9.4.5. за подготовку Детского сада/группы к новому учебному году;
- 9.4.6. за результативность работы к праздникам: День учителя; 8 Марта; День защитника Отечества; Праздник детского сада; Новый год, юбилеи.
- 9.4.7. за организацию работы по преемственности в образовательном процессе между детским садом и образовательными учреждениями города;
- 9.4.8. за поддержку сайта Детского сада
- 9.4.9. за подготовку и проведение закупочных процедур
- 9.4.10. выполнение особо важных и сложных заданий, срочных и непредвиденных работ,
- 9.4.11. выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами,
- 9.4.12. выдвижение творческих идей в области своей деятельности и их реализация,
- 9.4.13. за участие в мероприятиях по приказу вышестоящих органов за мероприятие (от продолжительности и вклада)
- 9.4.14. высокие результаты в работе по итогам проверок, ревизий хозяйственной деятельности.
- 9.4.15. за наставничество.
- 9.4.16. за непрерывное самообразование.
- 9.4.17. в качестве стимулирования работников к прохождению вакцинации от новой коронавирусной инфекции
- 9.4.18. своевременное проведение инвентаризации, постановка на учет и списание средств.
- 9.4.19. своевременное информирование работников организации о важных для них изменениях в законодательстве.

9.5. 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
к Положению об оплате
труда

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:

N	Среднемесячная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя
	до 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5
	от 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0