

ПРИНЯТО  
Общим собранием работников  
МБДОУ «ЦРРДС» г. Усинска  
протокол от 06.09. 2024 № 4

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом заведующего  
Детского сада  
от 06.09. 2024 г. № 315

**Положение об оплате труда  
работников муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка – детский сад» г. Усинска**

**1. 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 № 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 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;
- Приказа Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 27 июля 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 городской округ «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 июля 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 городской округ «Усинск», в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя» № 709.
- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 12 ноября 2021 года «О внесении изменений в Постановление администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03 июля 2018 года № 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 № 1907;

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 25 февраля 2022 года № 285 «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»

- Постановления администрации муниципального округа «Усинск» Республики Коми от 14 марта 2024 года № 464 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03 июля 2018 года № 863 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального округа «Усинск» Республики Коми, в отношении которых Управление образования администрации муниципального округа «Усинск» Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя»

Положение применяется в целях установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр 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.

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

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника Детского сада не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Реализация гарантий по оплате труда работников Детского сада, установленных настоящим подпунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда соответствующей Детскому саду.

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 общего собрания работников Детского сада.

1.7. Лицам, на которых возложено исполнение обязанностей заведующего Детского сада, в отношении которого Управление образования администрации муниципального округа «Усинск» республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя, на период отсутствия заведующего, установление выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат, по основной должности осуществляется по согласованию с Управлением образования администрации муниципального округа «Усинск» Республики Коми на основании письменного обращения лица, на которого возложено исполнение обязанностей заведующего.

## **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 № 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.

#### **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 учредителем.

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 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. 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 п. 5.2. настоящего Положения, выплачиваются за работу при 36-часовой рабочей неделе.

## **6. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ РАБОТНИКАМ ДЕТСКОГО САДА**

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 совета работников.) 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 Детского сада 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;

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;

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, 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, реализующем 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 белья. 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.

## **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 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.



## **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 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
1 квалификационный уровень	
младший воспитатель	9610

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	11294
2 квалификационный уровень	
Педагог-организатор, социальный педагог	11551
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
		от 201 до 1000 обучающихся в образовательной организации
1.	Заведующий	19 100
2.	Заместитель заведующего	13 400

3.	Главный бухгалтер	13 400
----	-------------------	--------

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	8655
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень:		
2.	Заведующий складом; заведующий хозяйством	9085
3 квалификационный уровень:		
3.	Шеф-повар	9335
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень:		
4	Бухгалтер; документовед;	10100

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	8490
2	8655
3	8825
4	8995
5	9165
6	9335
7	9550
8	9760
9	10100
10	10435

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):

Таблица № 1

№	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
2	Руководителю, заместителю руководителя по учебной, учебно-воспитательной работе, педагогическим работникам за работу в группах, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья	10

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) 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.
- 5) доплаты работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда.

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 прямые должностные обязанности работников:

№	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы)
1.	За руководство республиканскими, городскими 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%
2.	Педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы (доплата производится при условии отсутствия штатном расписании Организации должности инструктора по физической культуре)	До 10 %
3.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к Организации и обратно, в том числе исполняющего функции ассистента, (помощника ) для обучающихся с ОВЗ	До 10%
4.	Педагогическим работникам Детского сада, реализующих основную образовательную программу дошкольного	до 15%

	образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании Детского сада должности социального педагога)	
3	Педагогическим работникам за заведование музеями, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности	До 20 %

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.

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) 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. 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.

7.7. Доплаты до минимального размера оплаты труда устанавливаются работникам, месячная зарплата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности).



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

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за выслугу лет;
- 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 УСЛОВИЯ 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);
- невыполнение требований по охране труда и технике безопасности;
- за травматизм среди воспитанников во время образовательного процесса;
- за обоснованные жалобы участников образовательного процесса;
- за систематическое нарушение Кодекса профессиональной этики работников образовательной организации;
- нарушение сроков выполнения или невыполнения работ, установленных приказом заведующего и распоряжением администрации.
- совершение иных действий (бездействий), нарушающих действующие нормы и правила Детского сада.
- некачественное выполнение должностных инструкций.

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. Возглавляет комиссию руководитель учреждения. В состав комиссии могут входить члены администрации учреждения, представители совета Детского сада. Заседания комиссии проводятся не реже 1 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.

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

**3.1. 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, главный бухгалтер	до 180
2.	Другие работники	до 150

**3.2. Основания для установления работникам надбавок за интенсивность и высокие результаты:**

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Работникам, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для воспитанников с ОВЗ	до 15%
2.	Педагогическим работникам, за работу в группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья организаций (устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	До 10%
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 20%
4.	Надбавки по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с локальным нормативным актом организации.	

**3.3. Целевые показатели и индикаторы значений показателей для оценки эффективности деятельности бухгалтера (до 150%), главного бухгалтера (до 180%):**

№ т/п	Показатели деятельности	Индикаторы значения показателей деятельности	Максимально возможное значение индикатора	Период оценки	Ответственные за предоставление сведений
1	2	3	4	5	6
<b>1. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>					
1.1	Своевременное и достоверное размещение информации, документов, отчетов на сайте bus.gov.ru Svod - smart и др.	Актуальность и своевременность обновления информации	До 50%	год	заведующий
<b>Максимальное значение</b>			<b>50 %</b>		
<b>2. Эффективность финансово-хозяйственной деятельности</b>					
2.1	Контроль выполнения плана ФХД	Соблюдение соответствия фактических доходов и расходов по плановым показателям	До 15%	год	заведующий
2.2	Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленного уровня	Доведение уровня заработной платы: - до установленного норматива- 25%. - ниже установленного норматива – минус 25%	До 25%	год	заведующий
2.3	Обеспечение выплаты заработной платы не ниже МРОТ	Обеспечено -25%	До 25%	год	заведующий
2.4	Отсутствие задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды	Отсутствие задолженности- 50%	До 50%	год	заведующий
2.5	Своевременное исполнение и предоставление отчетов о выполнении соглашений о	Своевременное исполнение в полном объеме – 15 %	До 15%	год	заведующий

	выделении целевых субсидий				
<b>Максимальное значение</b>			<b>130 %</b>		
<b>Итого</b>			<b>180 %</b>		

**3.4. Целевые показатели и индикаторы значений показателей для оценки эффективности деятельности заведующего хозяйством:**

№ л/п	Показатели деятельности	Индикаторы значения показателей деятельности	Максимально возможное значение индикатора	Период оценки	Ответственные за предоставление сведений
1	2	3	4	5	6
<b>1. Обеспечение доступности качественного образования</b>					
1.1	Обеспечение санитарно - гигиенических и эстетических условий для качественной организации образовательного процесса	Соответствие помещений и территории требованиям и нормам СанПиН	До 20%	год	заведующий
1.2	Обеспечение условий для организации образовательной деятельности (на территории и в помещениях) детского сада	Систематический контроль за исправностью оборудования, малых форм, безопасностью среды.	До 20 %	год	заведующий
<b>Максимальное значение</b>			<b>40 %</b>		
<b>2. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>					
2.1	Своевременное и достоверное размещение информации в ГИС Энергоэффективность	Актуальное и своевременное обновление информации	До 5%	год	заведующий
<b>Максимальное значение</b>			<b>5 %</b>		
<b>3. Создание здоровьесберегающей среды в образовательной организации</b>					
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб по содержанию помещений и территории	Отсутствие обоснованных жалоб - 5%	До 5 %	год	заведующий
3.2	Обеспечение пропускного режима в здание и техники на территорию	Контроль за недопущением несанкционированного проникновения посторонних лиц и техники, ведением журналов, графиков и т.д.	До 5%	год	заведующий
<b>Максимальное значение</b>			<b>10 %</b>		

<b>4. Эффективность финансово-хозяйственной деятельности</b>					
4.1	Качественная и своевременная сдача отчетов	В срок, качественно, достоверно не в срок или с ошибками минус 10%	До 20 %	год	заведующий
4.2	Осуществление систематического контроля за соблюдением режима экономии энергоресурсов в учреждении	Отсутствие перерасходов лимитов	До 15%	год	заведующий
4.3	Своевременное реагирование, организация качественной работы по устранению неполадок с грамотным и экономичным проведением ремонтных работ	Сохранность имущества, рациональность использования материальных средств	До 20 %	год	заведующий
4.4	Обеспечение контроля за работой младших воспитателей и обслуживающего персонала	Эффективная расстановка кадров, обеспечение должного ухода воспитанникам	До 20%	год	заведующий
4.5	Обеспечение качественной и своевременной работы с подрядными организациями	Выполнение в срок составления договоров, писем и др.	До 20%	год	заведующий
<b>Максимальное значение</b>			<b>95 %</b>		
<b>Итого:</b>			<b>До 150 %</b>		

### 3.5. Целевые показатели и индикаторы значений показателей для оценки эффективности деятельности старшего воспитателя:

№ п/п	Показатели деятельности	Индикаторы значения показателей деятельности	Максимально возможное значение индикатора	Период оценки	Ответственные за предоставление сведений
1	2	3	4	5	6
<b>1. Обеспечение доступности качественного образования</b>					
1.1	Качество предоставления образовательных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб по организации образовательной деятельности и качества предоставления	10%	месяц	заведующий

		образовательных услуг			
<b>Максимальное значение</b>			<b>10 %</b>		
<b>2. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>					
2.1	Освещение деятельности образовательной организации в печатных СМИ и на информационных сайтах в сети Интернет (с предоставлением ссылок, скриншотов)	Размещение публикации в федеральных СМИ и национальных сайтах, в республиканских СМИ и сайтах Республики Коми – 10 %	До 20 %	месяц	заведующий
		Размещение в муниципальных СМИ и на сайтах МО ГО «Усинск» - 5%			
		Размещение актуальной, педагогически целесообразной публикации на сайте учреждения – 5%			
2.2	Качественная и своевременная работа по подготовке отчетов, ведению документации, размещение информации, документов, отчетов на сайте учреждения, ГИС ЭО, Е – услуги	Достоверное и своевременное обновление информации, предоставление отчетов	До 25 %	месяц	заведующий
2.3	Организация работы по реализации целевой модели наставничества	Проводится работа с педагогами, разработана модель наставничества	До 5%		
2.4	Обеспечение условий для качественной организации образовательной деятельности	Контроль за деятельностью педагогов	До 20%		
<b>Максимальное значение</b>			<b>70%</b>		
<b>3. Инновационная деятельность</b>					

3.1	Организация деятельности в грантовых образовательных проектах по внедрению в практику современных образовательных технологий (разработка, реализация проекта)	федеральный уровень- 15%; республиканский уровень- 10% муниципальный уровень – 5%	До 30 %	месяц	заведующий
3.2	Распространение (методическое сопровождение) педагогов по распространению и обобщению передового педагогического опыта (очное, заочное, с предоставлением подтверждающих документов)	непосредственное распространение или оказание помощи педагогам на федеральном, республиканском, муниципальном уровне.	До 15%	месяц	заведующий
3.3	Участие и методическое сопровождение конкурсах различного уровня по приказу заведующего или по приказу вышестоящих органов	федеральный уровень участие - 10%; за победу – 15% республиканский участие - 15%; за победу – 20% муниципальный участие - 10%; за победу – 15% внутри учреждения за победу – 10%	До 15 %	месяц	заведующий
<b>Максимальное значение</b>			<b>60 %</b>		
<b>4. Создание здоровьесберегающей среды в образовательной организации</b>					
4.1	Систематизация работы по созданию здоровьесберегающей среды	Осуществление контроля за наличием и использованием здоровьесберегающих технологий	5%	месяц	заведующий
<b>Максимальное значение</b>			<b>5 %</b>		
<b>Итого:</b>			<b>До 5%</b>		
<b>5. Эффективность деятельности по дополнительному образованию</b>					
<b>5.1. Организация работы по сетевому взаимодействию с учреждениями -партнерами</b>			Наличие договора	5%	
<b>Максимальное значение</b>			<b>5%</b>		
<b>Итого:</b>			<b>150%</b>		

### 3.6. Целевые показатели и индикаторы значений показателей для оценки эффективности деятельности педагогических работников

№ п/п	Показатели деятельности	Индикаторы значения показателей деятельности	Максимально возможное значение индикатора	Период оценки	Ответственные за предоставление сведений
1	2	3	4	5	6
<b>1. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>					
1.1	Освещение деятельности образовательной организации в печатных СМИ и на информационных сайтах в сети Интернет (с предоставлением ссылок, скриншотов)	Размещение публикации в федеральных СМИ и национальных сайтах, в республиканских СМИ и сайтах Республики Коми – 10 %	До 20 %	месяц	заведующий
		Размещение в муниципальных СМИ и на сайтах МО ГО «Усинск» - 5%			
		Размещение актуальной, педагогически целесообразной публикации на сайте учреждения – 5%			
<b>Максимальное значение</b>			<b>20 %</b>		
<b>2. Инновационная деятельность</b>					
2.1	Распространение передового педагогического опыта (очное) по приказу заведующего или по приказу вышестоящих органов (с предоставлением подтверждающих документов)	на Федеральном и республиканском уровне - 15%	До 15 %	месяц	Старший воспитатель
		на муниципальном уровне – 10%			
		внутри учреждения - 5%			
2.2	Участие и победа педагогов в конкурсах российского уровня по приказу заведующего или по приказу вышестоящих органов	федеральный уровень участие - 10%; за победу – 15% республиканский участие - 15%; за победу – 20% муниципальный участие - 10%; за победу – 15% внутри учреждения	До 50%	месяц	Старший воспитатель



		за победу – 10% «Воспитатель года» -50%			
2.3	За участие и победу воспитанников в конкурсах различного уровня по приказу заведующего или по приказу вышестоящих органов	республиканский уровень участие - 10% победа – 15% муниципальный уровень участие -10% победа – 15%	До 15 %	месяц	Старший воспитатель
2.4	Участие в работе инновационной, опорно – методической площадки	федеральный уровень- 10%; республиканский уровень- 10%. муниципальный уровень – 10%	До 10 %	месяц	Старший воспитатель
<b>Максимальное значение</b>			<b>90 %</b>		
<b>3. Создание здоровьесберегающей среды в образовательной организации</b>					
3.1	Использование здоровьесберегающих технологий	Систематическое использование здоровьесберегающих технологий в системе	5 %	месяц	Старший воспитатель
3.2	Заболеваемость воспитанников образовательной организации	от 0 до 0,5 дней - 10% от 0,6 до 1 – 5%, свыше 1,0 – 0% (выплата устанавливается педагогическим работникам, работающим на группе)	До 10 %	месяц	заведующий
3.3	Посещаемость воспитанниками детского сада	91% – 100% -15% 81% - 90% - 10% 70% - 80% - 5% менее 70 % - 0 % (выплата устанавливается педагогическим работникам, работающим на группе)	До 15%	месяц	заведующий
3.4	Работа в особых условиях	Работа в разновозрастной группе (в т. ч. в летний период) – 10%  Осуществление карантинных мероприятий – 10 %	До 10%	месяц	заведующий
<b>Максимальное значение</b>			<b>40 %</b>		
<b>Итого</b>			<b>До 150 %</b>		

### 3.7. Основания для установления работникам надбавок за качество выполняемых работ:

№	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 %

**3.8. 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%

3.8.1. 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, при условии соответствия уровня образования работника установленному соответствующим списком/перечнем, 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, утвержденными Минтрудом России (при наличии утвержденного профессионального стандарта по конкретной должности), а также в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. **Повару 6 разряда надбавка за выслугу лет устанавливается за весь период работы по 6 разряду повара.**

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.

3.8.2. 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.

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

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

3.8.5. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

3.8.6 Основанием для установления работникам Детского сада надбавок за интенсивность и высокие результаты являются Целевые показатели и индикаторы значений целевых показателей для оценки деятельности сотрудников МАДОУ «Детский сад №16» г. Усинска

#### **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 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. Максимальный размер премии не должен превышать 200 % от должностного оклада.

4.4. Премияльные выплаты производятся всем категориям работников:

4.4.1. за выполнение несвойственных функций;

4.4.2. за исполнительскую дисциплину;

4.4.3. за высокие результаты и добросовестный труд;

4.4.4. за интенсивность работы по подготовке квартальных/ полугодовых/ годовых /на начало и конец учебного года отчетов;

4.4.5. за подготовку Детского сада/группы к новому учебному году;

4.4.6. за результативность работы к праздникам: День учителя; 8 Марта; День защитника Отечества; Праздник детского сада; Новый год, юбилеи и др.;

4.4.7. за организацию работы по преемственности в образовательном процессе между детским садом и образовательными учреждениями города;

- 4.4.8. за поддержку сайта Детского сада;
- 4.4.9. за подготовку и проведение закупочных процедур;
- 4.4.10. за выполнение особо важных и сложных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- 4.4.11. за выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- 4.4.12. за выдвижение творческих идей в области своей деятельности и их реализацию;
- 4.4.13. за участие в мероприятиях по приказу вышестоящих органов за мероприятие (от продолжительности и вклада);
- 4.4.14. за высокие результаты в работе по итогам проверок, ревизий хозяйственной деятельности;
- 4.4.15. за работу по наставничеству;
- 4.4.16. за высокие результаты и непрерывное самообразование;
- 4.4.17. за выполнение обязанностей курьера;
- 4.4.18. За изготовление авторских пособий, инвентаря и оборудования для детского сада;
- 4.4.19. за выполнение работ по ремонту помещений детского сада
- 4.4.20. за организацию и обеспечение доставки приобретенного для детского сада оборудования;
- 4.4.21. за работу по озеленению и благоустройству территории детского сада;
- 4.4.22. за работу в комиссиях;
- 4.4.23. за своевременное и оперативное устранение аварийных ситуаций;
- 4.4.24. за выполнение обязанностей общественного кассира;
- 4.4.25. за проведение генеральных уборок;
- 4.4.26. за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей;
- 4.4.27. за своевременное и качественное проведение инвентаризации;
- 4.4.28. за дополнительную нагрузку по уборке территории в период неблагоприятных погодных условий (наледь, снегопад, и др.)

**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

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 141514900147118237364352380878080503098084945434

Владелец Соколова Надежда Борисовна

Действителен с 25.09.2024 по 25.09.2025