

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МБДОУ «ДСОВ № 24» г. Усинска
Протокол №1
от 29.10.2024

УТВЕРЖДЕНО
Приказом заведующего
МБДОУ «ДСОВ № 24» г. Усинска
№ 436 от 29.10.2024

Положение об оплате труда работников

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №24» г. Усинска разработано в соответствии с Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 года №58-З «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми, постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010 года №14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми» и определяет систему оплаты труда (далее – отраслевая система оплаты труда) работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №24» г. Усинска, в отношении которого Управление образования администрации муниципального округа «Усинск» Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – Организация).». На основании Постановления администрации муниципального округа «Усинск» Республики Коми от 22 сентября 2023 года № 1918 «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 организаций и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск», в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя», на основании 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 организаций и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск», в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя», на основании Постановления администрации муниципального округа «Усинск» Республики Коми от 8 октября 2024 года № 1742 «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 организаций и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа

«Усинск», в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя»,

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, 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 Детского сада.

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

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

II. Штатное расписание

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3. Районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда.

3.4. Повышенная оплата труда в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении минимального размера оплаты труда.

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

3.6. 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».

3.7. 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.

3.8. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные

обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих.

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

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

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

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

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

4.4. Изменение должностных окладов производится:

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

V. Продолжительность рабочего времени

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

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

- учителю-логопеду - 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;
- педагогу-психологу - в количестве 36 часов (индивидуальной и групповой работы с участниками образовательного процесса в пределах - 18 часов, подготовка к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнение отчетной документации, а также повышения своей квалификации - 18 часов в неделю с присутствием в образовательном учреждении.)

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

VI. Доплаты и надбавки работникам детского сада

6.1. Определение указанных выплат по результатам труда производится заведующим Детским садом по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления (Комиссия по распределению выплат, 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 администрации муниципального округа «Усинск» Республики Коми 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 округа «Усинск» Республики Коми и закреплены в приложении № 3 «Выплаты компенсационного характера работников Детского сада»

VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников организации

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

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

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

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

VIII. Порядок формирования планового фонда оплаты труда

8.1. Плановый фонд оплаты труда Детского сада включает:

фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с приложением № 1 «Должностные оклады (ставки) работников Детского сада» и приложением № 2 «Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников Детского сада» настоящего Положения;

фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с приложением 3. «Выплаты компенсационного характера работникам Детского сада» настоящего Положения;

фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с приложением 4 «Выплаты стимулирующего характера работникам Детского сада» настоящего Положения; выплаты, предусмотренные в соответствии с [пунктом 10.3](#) настоящего раздела.

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 Приложение 3 «Выплаты компенсационного характера работникам Детского сада».

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 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, определенных в Приложении 4 «Выплаты стимулирующего характера работникам Детского сада» настоящего положения (за исключением премиальных выплат по итогам работы).

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Детского сада могут выплачиваться премиальные выплаты и материальная помощь.

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

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

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

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

9.3. Заведующему, заместителям заведующего, главному бухгалтеру Детского сада устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующему, 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, главному бухгалтеру Детского сада) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Детского сада в размерах, определенных приказом Управления образования администрации муниципального округа «Усинск» Республики Коми, в соответствии с приложением 5 «Порядок регулирования уровня заработной платы 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, главному бухгалтеру Детского сада.

9.6. При расчете среднемесячной заработной платы работников Детского сада, а также заведующего, главного бухгалтера 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 округа «Усинск» Республики Коми, 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 Детским садом на период отсутствия заведующего, установление выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат, по основной должности осуществляется по согласованию с Управлением образования муниципального округа «Усинск» Республики Коми на основании письменного обращения лица, на которого возложено исполнение обязанностей заведующего Детским садом.

9.9. Управление образования муниципального округа «Усинск» Республики Коми 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.

Х. Гарантии по оплате труда

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

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

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

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

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

XI. Прекращение действия

11.1. В настоящее Положение могут быть внесены изменения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами,

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также по инициативе группы работников Детского сада, заведующего Детским садом по согласованию с общим собранием работников Детского сада.

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

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «ДСОВ № 24» г. Усинска

 П.С.Кутовая

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ,
(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 второго уровня:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
младший воспитатель	9610

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	12424
3 квалификационный уровень	
воспитатель, педагог-психолог	12989
4 квалификационный уровень	
старший воспитатель, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	13272

3. 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 округа «Усинск» Республики Коми, в отношении которых Управление образования администрации муниципального округа «Усинск» Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя»

№	Наименование должности	Должностные оклады
1	Заведующий	19 100
2	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	секретарь	8655
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень:		
2	заведующий складом	9085
3 квалификационный уровень:		
3	шеф-повар	9335
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень:		
4	Бухгалтер	10100
2 квалификационный уровень		
5	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10355
3 квалификационный уровень		
6	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может	10605

	устанавливаться I внутридолжностная категория	
--	---	--

Квалификационные категории по оплате труда специалистов устанавливаются заведующим Детским садом. При определении квалификационной категории работника учитывается степень самостоятельности при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической работы, определяемый стажем по специальности, и др.

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

Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Оклад, рублей
1	1,00	8490
2	1,02	8655
3	1,04	8825
4	1,06	8995
5	1,08	9165
6	1,10	9335
Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Оклад, рублей
7	1,125	9550
8	1,15	9760
9	1,19	10100
10	1,23	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,
(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):

№ п/ п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	 20 40

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ДЕТСКОГО САДА

1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 1) доплаты работникам Детского сада за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) доплаты молодым специалистам;
- 4) компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования;
- 5) 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 Детского сада, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

№ п/п	Наименование работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу, окладу (ставке зарплатной платы, тарифной ставке)
1	Педагогическим работникам за заведование учебно - опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами (доплата устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ)	до 10 %
2	За руководство республиканскими, городскими,	до 15%

	методическими объединениями; 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)	
3	Педагогическим работникам за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов, социальных проектов)	до 10%
4	Педагогическим работникам за работу с детьми из социально-неблагополучных семей	до 15%
5	Педагогическим работникам, участвующим в разработке и апробации учебников и учебно - методической литературы этнокультурной направленности	до 20%
6	Работникам, ответственным за сопровождение воспитанников к детскому саду и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	до 10 %
7	Педагогическим работникам за заведование музеями, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности	до 20 %
8	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог – наставник» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	10
9	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог – методист» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	10

3. 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.

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

5. 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.

6. 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

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 деятельность, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки».

6.1. 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 6.3 и 6.4 настоящего раздела.

6.2. 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 6.3. настоящего раздела.

6.3. 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.

6.4. 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.

6.5. 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 6.1, 6.3, 6.4 настоящего раздела, продолжается со дня прекращения указанных событий.

7. Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплаты в соответствии с пунктами 6.1, 6.3, 6.5.

8. 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, установленных 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.

9. 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.

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 распределению доплат (далее – комиссия). 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 выплат устанавливаются работникам Детского сада на основании решения комиссии.

2.6. Старшие воспитатели предоставляют ходатайство о выполнении целевых показателей деятельности педагогическим составом до 23 числа месяца, следующего за отчетным в Комиссию, за исключением февраля, в феврале до 19 числа. Главный бухгалтер вносит предложения о премировании бухгалтеров по результатам деятельности. Завхоз вносит предложения о премировании младших воспитателей и обслуживающего персонала. Заведующий имеет право премировать любого работника детского сада по результатам его работы. Любой работник детского сада может лично или письменно обратиться в Комиссию об установлении выплат. Комиссия рассматривает представленные документы, ходатайства, заслушивает предложения, принимает решения путем простого голосования и оформляет протокол.

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
1.1.	за наличие ведомственных наград: почётным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», медалью Петра Лесгафта, медалью Николая Озерова, нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта» и Почетной грамотой Федерального агентства по физической культуре и спорту, медалью К.Д. Ушинского, нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудным знаком «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», нагрудным знаком «Почетный работник	5

	<p>высшего профессионального образования Российской Федерации», нагрудным знаком «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», нагрудным знаком «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», нагрудным знаком «За развитие научно-исследовательской работы студентов», нагрудным значком «Отличник народного просвещения», значком «Отличник народного просвещения», нагрудным значком «Отличник просвещения СССР», значком «Отличник народного образования Российской Федерации», нагрудным значком «Отличник профессионально-технического образования», нагрудным значком «Отличник профессионально-технического образования СССР», значком «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, нагрудным знаком «Почетный кинематографист России» (при условии соответствия ведомственной награды профилю образовательного учреждения).</p>	
2.	<p>педагогическому работнику, имеющему почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5
3.	<p>педагогическому работнику, имеющим почетные</p>	5

звания «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Народный врач СССР», «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный юрист РСФСР», «Заслуженный юрист Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации» и «Народный художник Республики Коми» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю детского сада, а педагогических работников детского сада - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин

(по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов,

подтверждающих присвоение почетного звания)	
---	--

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 процентах 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

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

Список\перечень профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование определяется в соответствие с профессиональными стандартами, утверждаемыми

Минтрудом России (при наличии утвержденного профессионального стандарта по конкретной должности), а также в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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/перечню».

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. 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.

3.3. 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.	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, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 15
2.	Педагогическим работникам, реализующим адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья в группах комбинированной направленности.	до 10
3.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение	до 20

	на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	
4.	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

3.3.2. Целевые показатели и индикаторы значений показателей для оценки эффективности деятельности:
- главного бухгалтера

№ п/п	Показатели деятельности	Индикаторы значения показателей деятельности	Максимально возможное значение индикатора	Период оценки
1	2	3	4	5
2.Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
2.2	Своевременное и достоверное размещение информации, документов, отчетов на сайте bus.gov.ru svod- smart, сбис и др.	Актуальность и своевременность обновления информации	50%	месяц
2.3.	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Наличие позитивной публичной оценки деятельности работника, в т.ч. в сети Интернет	5 %	месяц
Итого максимальное количество:			55 %	
6.Эффективность финансово-хозяйственной деятельности				
6.1	Исполнение муниципального задания ОО по состоянию на	Исполнение 100%-15%	15%	квартал, год

	конец квартала, календарного года			
6.2	Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленного уровня	Доведение уровня заработной платы: - до установленного норматива- 25%. - ниже установленного норматива – минус 25%	25%	месяц
6.3	Обеспечение выплаты заработной платы не ниже МРОТ	Обеспечено -25% Не обеспечено - минус 25%	25%	месяц
6.4.	Отсутствие задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды	Отсутствие задолженности- 50% Наличие задолженности минус 50%	50%	месяц
6.5.	Своевременное исполнение и предоставление отчетов о выполнении соглашений о выделении целевых субсидий	Своевременное исполнение в полном объеме – 10 % Неисполнение в полном объеме минус 10%	10%	месяц
Итого максимальное количество:			125 %	
	Итого за год:		до180%	

- заместителя заведующего по АХР

№ п/п	Показатели деятельности	Индикаторы значения показателей деятельности	Максимально возможное значение	Период оценки
-------	-------------------------	--	--------------------------------	---------------

			индикатора	
1	2	3	4	5
1. Обеспечение доступности качественного образования				
1.1.	Обеспечение санитарно - гигиенических и эстетических условий для качественной организации образовательного процесса	Соответствие помещений и территории требованиям и нормам СанПиН	40%	месяц
Итого максимальное количество:			40%	
2. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
2.2	Своевременное и достоверное размещение информации в ГИС Энергоэффективность.	Актуальное и своевременное обновление информации	5%	месяц
Итого максимальное количество:			5 %	
4. Создание здоровьесберегающей среды в образовательной организации				
4.2.	Отсутствие обоснованных жалоб по содержанию помещений и территории	Отсутствие обоснованных жалоб - 5% Наличие жалоб минус -5%	5 %	месяц
Итого максимальное количество:			5%	
5. Эффективность работы по профилактике безнадзорности и противоправных деяний среди несовершеннолетних				
5.1	Обеспечение пропускного режима в здание и техники на территорию	Недопущение несанкционированного проникновения посторонних лиц и техники	50%	месяц
Итого максимальное количество:			50 %	
6. Эффективность финансово-хозяйственной деятельности				
6.1	Исполнение муниципального	Исполнение 100%- 5%	5%	квартал, год

	задания ОО по состоянию на конец квартала, календарного года			
6.2	Качественная и своевременная сдача отчетов	в срок, качественно, достоверно не в срок или с ошибками минус 10%	10 %	месяц
6.3.	Осуществление систематического контроля за соблюдением режима экономии энергоресурсов в учреждении	Отсутствие перерасходов лимитов Наличие по неуважительной причине – минус 25%	15%	месяц
6.4.	Своевременное реагирование, организация качественной работы по устранению неполадок с грамотным и экономичным проведением ремонтных работ	Сохранность имущества, рациональность использования материальных средств	25 %	месяц
6.6	Обеспечение контроля за работой младших воспитателей и обслуживающего персонала	Эффективная расстановка кадров, обеспечение должного ухода воспитанникам	25%	месяц
Итого максимальное количество:			80%	месяц
	Итого за год:		до180%	

- старшего воспитателя

№ п/п	Показатели деятельности руководителя	Индикаторы значения показателей деятельности руководителей	Максимально возможное значение индикатора	Период оценки
-------	--------------------------------------	--	---	---------------

1	2	3	4	5
1. Обеспечение доступности качественного образования				
1.1	Процент исполнения основной общеобразовательной программы дошкольного образования	75% - 80% - 3% 81% - 94 % -4% 95% - 100% - 5%	5%	год
1.2.	Реализация адаптированной программы	75% - 80% - 3% 81% - 94 % - 4% 95% - 100% - 5%	5%	год
1.3.	Развитие кадрового потенциала (создание мотивации), управление педагогическими кадрами. Эффективность принимаемых решений	- увеличение численности педагогов, имеющих - <u>высшую категорию</u> – 5% <u>-первую категорию</u> – 3 % отсутствие педагогических работников, не прошедших курсы повышения - 2%	10%	год
2.Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
2.1	Освещение деятельности образовательной организации в печатных СМИ и на информационных сайтах в сети Интернет	-наличие публикаций в федеральных СМИ и национальных сайтах - 5% -наличие публикаций в республиканских СМИ и сайтах Республики Коми - 10% -наличие публикаций в муниципальных СМИ и на сайтах МО ГО «Усинск» - 5%	20%	год
2.2.	Реализация форм	форма целевой	5%	год

	целевой модели наставничества	модели наставничества реализуется – 5%		
3. Инновационная деятельность				
3.1	Организация работы, в результате которой получена грантовая поддержка образовательных проектов и (или) отдельных педагогов Детского сада по внедрению в практику современных образовательных технологий	федеральный уровень- 15%; республиканский уровень- 10% . муниципальный уровень – 5%	15 %	год
3.2	Представление опыта Детского сада (или подготовка и сопровождение педагогов на публичных мероприятиях в сфере образования (форумы, конференции, мастер – классы)	-на федеральном уровне – 15% -на республиканском уровне - 10% -на муниципальном уровне – 10% -внутри учреждения – 5%	35%	год
4. Эффективность деятельности по дополнительному образованию и воспитанию				
4.1.	Работа по организации сетевого взаимодействия с учреждениями дополнительного образования	- наличие договора – 2% -охвачено более 2 групп- 3%	5%	год
Итого за год:			100%	
1. Обеспечение доступности качественного образования				
1.1.	Посещаемость воспитанниками Детского сада (в целом по саду)	91% – 100% - 10% 81% - 90% -7% 70% - 80% - 5% менее 70 % - 0 %	10%	квартал

1.2.	Доля охвата детей от 5 лет услугами дополнительного образования в рамках ПФДО %(от общего количества детей данной категории)	охват более 70% - 5% от 50% до 69 –3% менее 50% -2%	5%	квартал
2. Инновационная деятельность				
2.1.	Личное участие или сопровождение педагогов Детского сада в конкурсах различного уровня очно	<u>личное участие-</u> мун. -5 % росс. – 5% респ.- 10% <u>сопровождение</u> мун. -5 % росс. – 5% респ.- 5%	10%	квартал
2.2.	Участие в работе инновационной, опорно – методической площадке	федеральный уровень- 10%; республиканский уровень- 10% . муниципальный уровень – 10%	10 %	квартал
3.Создание здоровьесберегающей среды в образовательной организации				
3.1	Организационная работа с педагогами по недопущению травматизма в детском саду	Отсутствие случаев травматизма	5%	квартал
3.2.	Заболееваемость воспитанников (в целом по Детскому саду)	от 3 до 5 дней – 3 % от 0 до 3 дней – 5%	5%	квартал
5.Эффективность работы по профилактике безнадзорности и противоправных деяний среди несовершеннолетних				
5.1	Снижение количества (или отсутствие) семей, стоящих на учете в КДН и ЗП по результатам	Снижение количества семей состоящих на учете – 5%	5%	квартал

	Межведомственного социального консилиума в сравнении с АППГ			
Итого максимальное количество:			50%	квартал
Итого за год:			до 150%	

- 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
1. Обеспечение доступности качественного образования					
1.1	Процент исполнения основной общеобразовательной программы дошкольного образования	за полный рабочий месяц – 10%, за неполный рабочий месяц – пропорционально отработанным дням (выплата устанавливается педагогическим работникам, работающим на группе)	10 %	месяц	старшие воспитатели
Итого максимальное количество:			10%		
2. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
2.1	Освещение деятельности образовательной организации в печатных СМИ и на информационных сайтах в сети Интернет (с предоставлением	Наличие публикаций (статей, методических разработок, видео) в федеральных СМИ и на национальных	5%	месяц	старшие воспитатели

	скриншотов, ссылок)	сайтах			
		Наличие публикаций (статей, методических разработок, видео) в республиканских СМИ и сайтах Республики Коми-	5%		
		Наличие публикаций (статей, методических разработок, видео) в муниципальных СМИ и на сайтах МО ГО «Усинск»	5%		
		Наличие актуальной, педагогически целесообразной публикации (статей, методических разработок, видео) на страницах специалистов, групп, на сайте учреждения	5%		
Итого максимальное количество:			20%		
3.Инновационная деятельность					

3.1	Распространение передового педагогического опыта (очное) по приказу заведующего или по приказу вышестоящих органов (с предоставлением подтверждающих документов)	федеральный уровень -10% республиканский уровень- 10% . муниципальный уровень – 10% внутри учреждения – 5%	10%	месяц	старшие воспитатели
3.2	Распространение передового педагогического опыта (заочное) по приказу заведующего или по приказу вышестоящих органов (с предоставлением подтверждающих документов)	федеральный уровень - 5% республиканский уровень- 5% . муниципальный уровень – 5%	5%	месяц	старшие воспитатели
3.3	Участие и победа педагогов в конкурсах различного уровня по приказу заведующего или по приказу вышестоящих органов (с предоставлением подтверждающих документов)	<u>федеральный уровень</u> участие -10% победа – 20% <u>республиканский уровень</u> участие - 10% победа – 20% <u>муниципальный уровень</u> участие -10% победа – 20% <u>внутри учреждения</u> <u>победа -15%</u> <u>Воспитатель года – 20 %</u>	20%	месяц	старшие воспитатели
3.4	За участие и победу	<u>республиканский</u>	10%	месяц	старшие

	воспитанников в конкурсах различного уровня по приказу заведующего или по приказу вышестоящих органов (с предоставлением подтверждающих документов)	<u>й уровень</u> участие - 5% победа – 10% <u>муниципальный</u> <u>уровень</u> участие -5% победа – 10%			воспитатели
3.5	Участие в работе инновационной, опорно – методической площадке	федеральный уровень- 10%; республиканский уровень- 10% . муниципальный уровень – 5%	10 %	месяц	старшие воспитатели
Итого максимальное количество:			55%		
4.Создание здоровьесберегающей среды в образовательной организации					
4.1	Отсутствие случаев травматизма воспитанников	за полный рабочий месяц – 10%. При наличии травмы минус 10% За неполный рабочий месяц – пропорционально отработанным дням (выплата устанавливается воспитателям групп, инструкторам по физической культуре, музыкальным руководителям)	10%	месяц	ответственный по охране труда
4.2	Заболеваемость воспитанников	от 0 до 0,5 дней - 10%	10 %	месяц	медсестра

	образовательной организации	от 0,6 до 1 – 5%, свыше 1,0 – 0% (выплата устанавливается педагогическим работникам, работающим на группе)			
4.3	Посещаемость воспитанниками детского сада	<u>сад</u> 91% – 100% - 35% 81% - 90% - 30% 70% - 80% - 20% менее 70 % - 0 % <u>ясли</u> свыше 80% - 35% 71%-80% - 30% 60% - 70% -20% менее 60 % - 0 % (выплата устанавливается педагогическим работникам, работающим на группе)	35 %	месяц	медсестра
4.4	Работа в особых условиях	отсутствие случаев дезадаптации - 10% при наличии дезаптации – минус 10% работа в летний период в разновозрастной группе – 10%	10%	месяц	медсестра
Итого максимальное			65%		

количество:				
Итого за год:		До 150%		

Показатели оценки эффективности и результативности деятельности учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала:

- завхоза

№ п/п	Показатели деятельности	Индикаторы значения показателей деятельности	Максимально возможное значение индикатора	Период оценки
1	2	3	4	5
1. Обеспечение доступности качественного образования				
1.1.	Обеспечение санитарно - гигиенических и эстетических условий для качественной организации образовательного процесса	Соответствие помещений и территории требованиям и нормам СанПиН	40%	месяц
Итого максимальное количество:			40%	
2. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
2.2	Своевременное и достоверное размещение информации в ГИС Энергоэффективность.	Актуальное и своевременное обновление информации	5%	месяц
Итого максимальное количество:			5 %	
4. Создание здоровьесберегающей среды в образовательной организации				
4.2.	Отсутствие обоснованных жалоб по содержанию помещений и территории	Отсутствие обоснованных жалоб - 5% Наличие жалоб минус -5%	5 %	месяц
Итого максимальное количество:			5%	
5. Эффективность работы по профилактике безнадзорности и противоправных деяний среди несовершеннолетних				
5.1	Обеспечение	Недопущение	20%	месяц

	пропускного режима в здание и техники на территорию	несанкционированного проникновения посторонних лиц и техники		
Итого максимальное количество:			20 %	
6.Эффективность финансово-хозяйственной деятельности				
6.1	Исполнение муниципального задания ОО по состоянию на конец квартала, календарного года	Исполнение 100%- 5%	5%	месяц
6.2	Качественная и своевременная сдача отчетов	в срок, качественно, достоверно не в срок или с ошибками минус 10%	10 %	месяц
6.3.	Осуществление систематического контроля за соблюдением режима экономии энергоресурсов в учреждении	Отсутствие перерасходов лимитов Наличие по неуважительной причине – минус 25%	15%	месяц
6.4.	Своевременное реагирование, организация качественной работы по устранению неполадок с грамотным и экономичным проведением ремонтных работ	Сохранность имущества, рациональность использования материальных средств	25 %	месяц
6.6	Обеспечение контроля за работой младших воспитателей и обслуживающего персонала	Эффективная расстановка кадров, обеспечение должного ухода воспитанникам	25%	месяц
Итого максимальное количество:			80%	месяц

	Итого за год:		до150%	
--	---------------	--	--------	--

- бухгалтера

№ п/п	Показатели деятельности педагога	Индикаторы значения показателей деятельности педагога	Максимально возможное значение индикатора
1	2	3	4
1. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
1.1.	Актуальность информации о Детском саде и своевременное размещение информации на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях – bus.gov.ru	- актуальность и своевременное обновление представленной информации об ОО на портале «bus.gov.ru» – 25% - несвоевременное размещение информации об ОО на портале «bus.gov.ru» минус -15%	25%
1.2	Эффективное использование в работе технических и информационных средств	- активно используется – 15% - слабо используется – 0%	15%
2. Эффективность финансово-хозяйственной деятельности			
2.1.	Качественная и своевременная обработка первичной документации	5%	5%
2.2	Качественно и в срок оформление справок, ответов на запросы, содержащие информацию, формируемую в системе бухгалтерского учета	10%	10%
2.3.	Эффективная организация процедур размещения заказов в соответствии с требованиями законодательства в сфере закупок товаров (услуг) 44-ФЗ, 223-ФЗ. Правильность и своевременность оформления закупочной документации	своевременное проведение - 15% - отсутствие замечаний- 5%	20%
2.4.	Своевременное и качественное составление и предоставление бухгалтерской, финансовой и другой отчетности	10%	10%
2.5.	Своевременное и точное выполнение работ по ведению бухгалтерского учета	15%	15%
2.6.	Отсутствие задолженности по расчетам с поставщиками	- отсутствие задолженности - 15%	15%

	товаров, работ и услуг, а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды	- наличие задолженности минус - 5%	
2.7.	Отсутствие задолженности по родительской плате	- свыше 30% от общей численности детей - 0 % - от 30 до 10% - 5% - менее 10% - 15% - своевременность выявления должников – 5%	20%
2.8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, замечаний и предписаний проверяющих организаций	- отсутствие – 10% - имеется – 0%	10%
2.9.	Своевременное проведение сверки по взаиморасчетам с контрагентами	5%	5%
ИТОГО: 150%			

	Показатели деятельности	Максимально возможное значение индикатора
	<u>учебно-вспомогательный персонал</u>	Посещаемость воспитанниками детского сада <u>сад</u> 81% - 100% - 20% 70% - 80% - 10% менее 70 % - 0 % <u>ясли</u> свыше 80% - 10% 71%-80% - 7% 60% - 70% -5% менее 60 % - 0 %
от 0 до 0,5 дней - 10% от 0,6 до 1 – 5%, свыше 1,0 – 0%		10%
- за отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников группы, детского сада, связанных с нарушением ТБ, ПБ и санитарно-гигиенических норм		5%
- за содержание закреплённого участка на территории детского сада - за участие в благоустройстве и озеленении территории		20%
- за оформительскую работу;		10%
- за соблюдение режимов экономии воды и электроэнергии		10%

	- за выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности;	10%
	- за высокие результаты труда по итогам проверок различного уровня;	до 20%
	- за утепление оконных проемов для обеспечения воздушно-теплового режима	10%
	- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, родителей (законных представителей), конфликтов с работниками Детского сада	5%
	- за выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года	до 30%
ИТОГО: 150%		
<u>обслуживающий персонал</u>	Показатели деятельности	Максимально возможное значение индикатора
	- за активное участие в мероприятиях Детского сада (дополнительная уборка, ремонтные работы)	10%
	- за погрузочно-разгрузочные работы	до 50%
	- за предотвращение несанкционированного доступа в помещения Детского сада	10%
	- за соблюдение режимов экономии воды и электроэнергии	5%
	- за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, устранение аварийных ситуаций	10%
	- за оформительскую работу	10%
	- за расширенный объем работ в зимний период и весенне-осеннюю распутицу	10%
	- за выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности	10%
	- за высокие результаты труда по итогам проверок различного уровня	до 10%
	- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, родителей (законных представителей), конфликтов с работниками Детского сада	5%
	- за участие в благоустройстве и озеленении территории Детского сада	10%
	- за выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года	10%
	ИТОГО: 150%	

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. Премияльные выплаты могут быть разовыми, осуществляться ежемесячно; квартальными и годовыми (при наличии денежных средств):

4.1.1. единовременная премиальная выплата по результатам труда может устанавливаться работникам Детского сада на календарный месяц;

4.1.2. годовая премиальная выплата может устанавливаться работникам по итогам работы за календарный год, формируется из неиспользованного фонда оплаты труда (при наличии денежных средств);

4.1.3. квартальная премиальная выплата может устанавливаться работникам по итогам работы за квартал (при наличии денежных средств);

4.1.4. размер премии определяется заведующим Детским садом в процентном соотношении к окладу работника или фиксированной суммой с учетом характера выполненной работы.

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

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

4.4. Премияльные выплаты всем категориям работников производятся:

4.4.1. за выполнение несвойственных функций;

4.4.2. за добросовестный труд;

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

4.4.4. за выполнение работ по ремонту помещений;

4.4.5. за выполнение работ по благоустройству территории сада;

4.4.6. за выполнение разовых поручений;

4.4.7. за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки;

4.4.8. за выполнение обязанностей курьера;

4.4.9. за проведение генеральных уборок;

4.4.10. за интенсивность и сложность в работе по подготовке и проведению различных мероприятий;

4.4.11. за участие в мероприятиях по приказу вышестоящих органов за мероприятие (от продолжительности и вклада);

4.4.12. за предоставление дополнительной информации по запросу Учредителя;

4.4.13. за работу в рамках инновационного проекта, за ведение инновационной деятельности;

4.4.14. за четкое и своевременное исполнение решений, распоряжений и приказов и поручений заведующего;

4.4.15. за результативность работы к праздникам (Новый год, 8 марта, 9 мая, День здоровья, День матери, День знаний, Месячники, Фестивали и др.)

ПОРЯДОК
регулирования уровня заработной платы заведующего,
главного бухгалтера

1. Заведующему, главному бухгалтеру Детского сада устанавливается кратность среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников учреждения (далее - коэффициент кратности).
2. Заведующему, главному бухгалтеру 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 главного бухгалтера
	от 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0