

ПРИНЯТО:  
Общим собранием  
коллектива МДОУ «Детский  
сад № 26»  
Протокол № 2 от 12.01.2022

СОГЛАСОВАНО:  
Начальник МУ  
«Управление образования»  
администрации МОГО «Ухта»  
Н.Ю. Короткова  
2022 г.

УТВЕРЖДЕНО:  
Приказом заведующего  
МДОУ «Детский сад № 26»  
№ 01-10/24  
от 12.01.2022 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МДОУ «ДЕТСКИЙ САД №26 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА»**

Раздел 1.

### **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано для работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида «Детский сад №26 общеразвивающего вида» в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018)
- Постановлением администрации МОГО «Ухта» № 1464 от 29.06.2018 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта»;
- Постановлением администрации МОГО «Ухта» № 159 от 31.01.2022 года «О внесении изменений в постановление администрации МОГО «Ухта» № 1464 от 29.06.2018 года»;

1.2. Положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида «Детский сад №26 общеразвивающего вида» (далее – Положение) определяет систему оплаты труда (далее – отраслевая система оплаты труда) работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида «Детский сад №26 общеразвивающего вида» (далее – Учреждение)

1.3. Положение включает в себя:

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

1.4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Коми, бюджета МОГО «Ухта» и средств, поступающих от

приносящей доход деятельности.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными актами РК и настоящим Положением.

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

1.7. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников Учреждения, согласовывается начальником МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» и утверждается руководителем Учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

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

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника Учреждения 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 Учреждения, установленных настоящим пунктом, осуществляется за счет средств фонда оплаты труда Учреждения.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.11. Работникам Учреждения начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 30%, а также надбавка к заработной плате в размере 50%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

1.12. Заработная плата выплачивается дважды в месяц, дни выплаты устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении. При выплате заработной платы за полностью истекший месяц каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий

информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.13. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

1.14. Положение распространяется на всех работников Учреждения, независимо от источника осуществления оплаты труда.

1.15. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

1.16. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми и администрации МОГО «Ухта», Положение подлежит изменению (дополнению).

## Раздел 2.

### **ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ УЧРЕЖДЕНИЯ**

- 2.1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием и определяются в соответствии с Постановлением администрации МОГО «Ухта» № 1464 от 29.06.2018 года «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта», Постановлением администрации МОГО «Ухта» № 159 от 31.01.2022 года «О внесении изменений в постановление администрации МОГО «Ухта» от 29 июня 2018 г. № 1464 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта»; Штатное расписание утверждается заведующим Учреждением, согласовывается с учредителем, включает в себя все должности работников Учреждения.

Перечень должностей работников Учреждения и размеры должностных окладов указаны в **Приложении №1** к настоящему Положению.

2.2. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

2.4. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам

аттестации

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

2.6. На педагогическую работу в Учреждение принимаются лица, имеющие необходимую профессиональную квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

2.7. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и работники, имеющие специальную подготовку.

2.8. Руководитель обеспечивает проверку документов об образовании педагогических и других работников, устанавливает им должностные оклады.

Ответственность за правильное определение размеров должностных окладов работников несет заведующий Учреждением.

### Раздел 3

#### **РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

3.1. Повышение должностных окладов работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных образовательных организаций, утвержденным в разделе №3 Постановления администрации МОГО «Ухта» № 1464 от 29.06.2018 года «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта».

3.2. Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в **Приложении №2**, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

### Раздел 4

#### **ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

4.1. Выплатами компенсационного характера (**Приложение №3**) являются:

1) доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- 2) доплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или опасными) условиями труда;
- 3) доплаты за работу работникам Учреждения, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- 4) доплаты молодым специалистам Учреждения;
- 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.

## Раздел 5

### **ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

5.1. Выплатами стимулирующего характера (**Приложение №4**) являются:

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

Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Учреждения, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполненных работ, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в Учреждении создается постоянно действующая комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников Учреждения в составе заведующего, других категорий работников, представителей трудового коллектива.

Комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников Учреждения дает оценку работы работника в соответствии с критериями оценки по показателям и определяет размер премиальных выплат работникам, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ.

При премировании работников по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника, в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

5.2. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) право на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год) определяет комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников.

## Раздел 6

### **ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ**

6.1. Должностной оклад заведующего Учреждением устанавливается трудовым договором, заключаемым муниципальным учреждением «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» с заведующим с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта», определенных в разделе 3 настоящего Положения.

6.2. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются на основании раздела 4 настоящего Положения.

6.3. Заведующему, заместителям заведующего Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников образовательной организации в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителей	для заместителей руководителя, главного бухгалтера
1.	до 50 (включительно)	3,0	2,5
2.	от 51 до 100 (включительно)	3,5	3,0

6.4. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя Учреждения.

6.5. При расчете среднемесячной заработной платы работников образовательной организации, а также руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации, 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 образовательной организации.

6.6. Выплаты стимулирующего характера заведующему Учреждением устанавливаются приказом муниципального учреждения «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» в соответствии с утвержденным положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.

6.7. Муниципальное учреждение «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» осуществляют ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации к среднемесячной заработной плате работников образовательной организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в пункте 7.3. настоящего раздела.

6.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего, Учреждения устанавливаются приказом заведующего Учреждением с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.

6.9. Заведующий Учреждением осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей заведующего Учреждения к среднемесячной заработной плате работников образовательной организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 7.3. настоящего раздела.

## Раздел 7.

### **ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В УЧРЕЖДЕНИИ**

7.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, сменный график работы.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает учебную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения, осуществляющих

образовательную деятельность, утверждены Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.2. В соответствии со Статьей 100 ТК РФ - Режим рабочего времени сотрудников Учреждения устанавливаются продолжительностью рабочей недели - пятидневная с двумя выходными днями 36 часов у женщин, 40 ч у мужчин. Накануне праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час.

7.3. Для сторожей учреждения устанавливается суммированный учет рабочего времени- количество часов, которые должен отработать сотрудник за определенный период времени. (Нормы устанавливаются Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 13.08.2009 № 588н «Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю».

7.4. Для расчета рабочего времени сторожей при 40-часовой рабочей неделе (8 часов в день) норма рабочего времени рассчитывается с учетом пяти рабочих дней и двух выходных – субботы и воскресенья. В предпраздничный день норма рабочего времени уменьшается на один час и составляет семь часов. Для расчета нормы рабочего времени в месяц используется следующий метод: продолжительность рабочей недели (40 часов) необходимо разделить на 5, умножить на количество рабочих дней в месяце и вычесть число часов, на которые были сокращены предпраздничные дни (в случае их наличия в конкретном месяце). Норма рабочего времени за год исчисляется аналогично, только число рабочих часов в день (восемь) умножается на число рабочих дней в году, после чего из полученного произведения требуется вычесть количество часов, на которые были сокращены предпраздничные дни в течение всего года.

7.4.1 Количество отработанного времени при суммированном учете рабочего времени за учетный период не должно превышать предусмотренное законодательными нормами.

7.4.2. Учетный период при режиме суммированном учете рабочего времени устанавливается произвольно, кроме тех видов деятельности, где он предусмотрен законом, и его неправомерно устанавливать длиннее 1 года.

7.4.3. В графике суммированном учете рабочего времени обязательно должны быть регламентированы следующие позиции:

- начало и завершение трудового процесса;
- длительность смены (рабочего дня) в часах;
- периодичность рабочих смен и выходных дней;
- время междусменного отдыха.

7.4.4. Работа в государственные праздники по графику входит в общую норму часов, хотя и дополнительно оплачивается или компенсируется, не являясь при этом сверхурочной.

7.4.5. Для работника, приступившего к своим обязанностям не в начале учетного периода, общая часовая норма уменьшается.



7.4.6. Отсутствие сотрудника по уважительной причине, в частности, из-за больничного или отпуска, исключает пропущенные часы из его нормы по учетному периоду.

## Раздел 8

### **ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ**

8.1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделами 2, 3 настоящего Положения и Приложений 1, 2 к настоящему Положению;
- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего Положения и Приложения 3;
- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего Положения и Приложения 4;
- выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктом 4 настоящего раздела.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.2. При планировании расходов на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, указанных в пункте 4 раздела 4 настоящего Положения объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом их повышения согласно разделу 3 настоящего Положения, а также с учетом доплат, предусмотренных подпунктом 2.1 пункта 2 и пункта 3 раздела 4 настоящего Положения:

- по Учреждению, реализующему основную образовательную программу дошкольного образования – до 11 процентов.

8.3. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда стимулирующих выплат объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Учреждении 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, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) раздела 3 настоящего Положения и

выплат компенсационного характера, установленных разделом 4 настоящего Положения;

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок - заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда работников Учреждения.

8.4. В Учреждении при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск воспитателей, младших воспитателей, помощников воспитателя, работников пищеблока (повар, подсобный рабочий), операторов стиральных машин. При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

8.5. Фонд оплаты труда Учреждения, 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 Учреждения. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 5 настоящего Положения.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее выплаты определяются в локальном нормативном акте Учреждения.

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ  
УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Должностные оклады руководящих работников Учреждения

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности воспитанников*
1	2	3
Численность от 101 до 200 человек		
1.	Заведующий	14 485
2.	Заместитель заведующего	13 035

\* Численность воспитанников определяется по списочному составу на 01 января.

Должностные оклады работников Учреждения на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Помощник воспитателя	8 395

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Младший воспитатель	8 735

4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре	9 595
Музыкальный руководитель	9 595
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	9 810
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	10 030
Педагог-психолог	10 030
4 квалификационный уровень	
Старший воспитатель	10 250

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

5. Должностные оклады работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утверждённых 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 (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащего первого уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Делопроизводитель	8 020
2 квалификационный уровень:		
1.	Заведующий хозяйством	8 870
3 квалификационный уровень:		
1.	Шеф-повар	8 870

6. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленным в пункте 3 настоящего приложения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Наименование должностей, рабочих профессий	Оклад, рублей
1	1,00	Дворник	7 715
2	1,02	Кладовщик, Оператор стиральных машин, Подсобный рабочий, Сторож, Уборщик служебных помещений	7 865
3	1,04	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	8 020
4	1,06	Повар	8 175
5	1,08	Повар	8 330
6	1,10		8 485

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

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) 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

Примечание:

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

## **ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

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

1.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения в размере не менее 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным временем суток считается время с 22 до 6 часов.

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

1.2. 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 Учреждения.

Поручаемая работнику Учреждения 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 Учреждения будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник Учреждения 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.

1.3. Другие доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Доплаты работникам Учреждения, 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 г. № 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 условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

3. Доплаты работникам Учреждения за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников образовательных организаций:

№	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам Учреждения за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами. (доплата за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ)	до 10 %
2.	За руководство методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; педагогическим работникам Учреждения за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15%
3.	Педагогическим работникам Учреждения, реализующим основную образовательную программу дошкольного образования, за разработку и внедрение дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов воспитанников, социальных проектов)	до 10%
4.	Педагогическим работникам Учреждения за работу с детьми из семей, находящихся в опасном положении.	до 15%

4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период



первых трёх лет после окончания организации высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
Имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации городов и посёлков 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 образовательных организациях на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

4.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трёх лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.3 и 4.4 пункта 4 настоящего раздела.

4.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в образовательную организацию, началом исчисления трёхлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.3. пункта 4 настоящего раздела.

4.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребёнком в возрасте до трёх 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 организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов.

4.4. Молодым специалистам, совмещающим обучение в учебном заведении с работой в образовательных организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательных организациях в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года от даты окончания образовательной организации.

4.5. В случае, если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребёнком в возрасте до трёх лет, период

осуществления доплаты, определённый в соответствии с подпунктами 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 пункта 4 настоящего раздела продолжается со дня прекращения указанных событий.

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

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

5. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравнённых к ним местностях к заработной плате работников Учреждения устанавливается в размерах и в порядке, определённых Правительством Российской Федерации.

## **ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Выплатами стимулирующего характера являются:

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

1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Заведующий	до 200
2.	Заместитель заведующего	до 180
3.	Другие работники	до 150

Основания для установления работникам Учреждения надбавок за **интенсивность и высокие результаты труда**

№ п/п	Перечень оснований для надбавки за интенсивность и высокие результаты в соответствии с критериями	В процентах к должностному окладу
1	2	3
<b>ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ И СПЕЦИАЛИСТЫ (воспитатель, инструктор по физкультуре, педагог-психолог)</b>		
1	Подготовка и проведение открытых занятий, мастер – классов, конкурсов: - в ДОУ - на муниципальном уровне - на республиканском уровне	5% 10 % 15 %
2	За подготовку воспитанников к участию: - в городских конкурсах - в республиканских конкурсах	10 % 15 %
3	За участие в городском конкурсе педагогов «Воспитатель года», «Я - мастер своего дела»: -победителю -участнику	10 % 5 %

4	За ведение кружковой работы на безвозмездной основе пропорционально отработанному времени	до 15 %
5	За подготовку и участие во внутренних мероприятиях (утренниках, праздниках, досугах, развлечениях, общих родительских собраниях, смотрах-конкурсах и т.д.)	до 15 %
6	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и в летний период, за хорошую подготовку учреждения к новому учебному году	до 15 %
7	За качественное выполнение поручений, приказов администрации ДОУ (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	до 15 %
8	За создание благоприятных условий для пребывания воспитанников в МДОУ	до 15 %
9	За участие в информационном наполнении официального сайта ДОУ	до 10 %
10	За участие в оформлении негрупповых помещений учреждения, изготовление атрибутов и т.д.	до 5 %
11	За расширение объема работы в период отпуска или болезни основного работника	до 20 %
12	За разработку и реализацию мероприятий в рамках опытно-экспериментальной, проектной, исследовательской и продуктивной деятельности с воспитанниками и их родителями: - теоретическая разработка - практическая деятельность, итоговый показ	5% 5%
13	За участие педагогов в тематических проверках, в составе жюри конкурсов, оценочных комиссий	5%
<b>СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ</b>		
1	За организацию информационного наполнения и сопровождения WEB – сайта ДОУ	до 15 %
2	За разработку и эффективную реализацию Программы развития Учреждения	до 5%
3	За разработку и эффективную реализацию КЦОП	до 5%
4	За подготовку педагогов к открытым занятиям, к участию в профессиональных и творческих конкурсах, за подготовку воспитанников к участию в конкурсах	до 10%
5	За организацию помощи в написании и публикации статей педагогов	до 5%
6	За разнообразие форм методической работы с педагогическими кадрами, их эффективность (конференции, круглый стол и др.)	до 10%
7	За подготовку и участие в мероприятиях (утренниках, праздниках, досугах, развлечениях, общих родительских собраниях, смотрах-конкурсах и т.д.): - внутренних, - муниципальных	до 5 % до 10 %
8	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и в летний период	до 15 %
9	За хорошую подготовку учреждения к новому учебному году	до 15 %
10	За организацию деятельности по повышению уровня профессионального мастерства педагогов ДОУ, консультирование педагогов по вопросам повышения квалификации и увеличение числа педагогов, повысивших квалификационные категории	до 20 %
11	За подготовку и оформление документации к участию в мероприятиях республиканского и всероссийского уровней	до 15 %
12	За выполнение оформительских работ	до 5%
13	За создание благоприятных условий для пребывания воспитанников в МДОУ	до 15 %

<b>МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ</b>		
1	За выполнение обязанностей руководителя первичной профсоюзной организации	до 15 %
2	За работу в организационных комитетах внутреннего и муниципального уровней	до 10%
3	За выполнение оформительских работ	до 10%
4	Подготовка и проведение открытых занятий, мастер – классов, конкурсов: - в ДОУ - на муниципальном уровне - на республиканском уровне	5% 10 % 15 %
5	За подготовку воспитанников к участию: - в городских конкурсах - в республиканских конкурсах	10 % 15 %
6	За участие в информационном наполнении сайта Учреждения	до 5%
7	За подготовку и участие в общесадовых мероприятиях (утренниках, праздниках, досугах, развлечениях, общих родительских собраниях, смотрах-конкурсах и т.д.)	до 30 %
8	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и в летний период, за хорошую подготовку учреждения к новому учебному году	до 10 %
9	За создание благоприятных условий для пребывания воспитанников в МДОУ	до 30 %
10	За качественное выполнение поручений, приказов администрации ДОУ (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	до 10%
<b>ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО</b>		
1	За разработку нормативных документов, инструкций, регламентирующих подготовку и проведение занятий с сотрудниками и воспитанниками	до 10%
2	За организацию и реализацию системы занятий и мероприятий по повышению уровня антитеррористической защищенности в ДОУ	до 10%
3	За наличие и реализацию программы, содержащей меры поддержки и улучшения здоровья сотрудников и обеспечению безопасности труда	до 10%
4	За разработку локальных актов, проектов приказов, инструкций, соответствующих нормативным требованиям.	до 10%
5	За участие в информационном наполнении сайта Учреждения	до 10%
6	За разработку системы мероприятий по предупреждению детского травматизма и нарушений ПДД	до 10%
7	За установление продуктивных контактов с социумом в рамках реализации деятельности по воспитанию норм безопасного поведения воспитанников	до 10%
8	За обновление наглядных материалов по направлению деятельности	до 5%
9	За подготовку и участие в общесадовых мероприятиях (утренниках, праздниках, досугах, развлечениях, общих родительских собраниях, смотрах-конкурсах и т.д.)	до 20 %
10	За создание благоприятных условий для пребывания воспитанников в МДОУ	до 30 %
11	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и в летний период, за хорошую подготовку учреждения к новому учебному году	до 20 %
12	За качественное выполнение поручений, приказов администрации ДОУ (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	до 25%
13	За организацию регулярного контроля обеспечения сотрудниками ДОУ безопасности жизни и здоровья воспитанников во всех видах деятельности	до 10%

<b>МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ, ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛЯ</b>		
1	За помощь воспитателям в оформлении и обогащении предметно – развивающей среды группы	до 10%
2	За уборку служебных помещений (лестниц, коридоров, кабинетов) в период отсутствия уборщицы служебных помещений, с учётом убираемой площади	до 15%
3	За присмотр за воспитанниками в период занятости воспитателей в педагогических мероприятиях (педсоветах, методических часах, совещаниях)	до 10%
4	За помощь в организации режимных моментов (экскурсий и целевых прогулок, родительских собраний, сбора на прогулку детей другой группы)	до 10%
5	За качественное выполнение поручений, приказов администрации ДООУ (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	до 15%
6	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и в летний период, за хорошую подготовку учреждения к новому учебному году	до 30 %
7	За участие в эстетическом оформлении групповых и других помещений учреждения, в изготовлении костюмов, атрибутов к праздникам, утренникам, развлечениям, досугам, конкурсам)	до 10%
8	За подготовку и участие во внутренних мероприятиях (утренники, праздники, досуги, развлечения, общие родительские собрания, смотр-конкурсы и т.д.)	до 20 %
9	За расширение объема работы во время отпуска, болезни обслуживающего персонала	до 15%
10	За создание благоприятных условий для пребывания воспитанников в МДОУ	до 15%
<b>ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ</b>		
1	Завхозу за увеличение объема работ на 10 групп, за сложность и напряженность	до 40%
2	За учет рабочего времени и осуществление контроля соблюдения графиков работы учебно-вспомогательным и обслуживающим персоналом	до 10%
3	За качественное выполнение поручений, приказов администрации ДООУ (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	до 20%
4	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и в летний период, за хорошую подготовку учреждения к новому учебному году	до 30 %
5	За участие в эстетическом оформлении помещений учреждения, в изготовлении костюмов, атрибутов к праздникам, утренникам, развлечениям, досугам, конкурсам)	до 10%
6	За подготовку и участие во внутренних мероприятиях (утренниках, праздниках, досугах, развлечениях, общих родительских собраниях, смотрах-конкурсах и т.д.)	до 20%
7	За создание благоприятных условий для пребывания воспитанников в МДОУ	до 20%
<b>ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ</b>		
1	За ведение отчетной документации по посещаемости воспитанников	до 35%
2	За участие в эстетическом оформлении помещений учреждения	до 10%
3	За качественное выполнение поручений, приказов администрации ДООУ (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	до 20%
4	За оформление справок сотрудникам и родителям воспитанников	до 10%
5	За создание благоприятных условий для пребывания воспитанников в МДОУ	до 10%

6	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и в летний период, за хорошую подготовку учреждения к новому учебному году	до 20%
7	За своевременную организацию работы по сбору платы за питание сотрудников ДООУ.	до 15%
8	За осуществление работ по присмотру и уходу за воспитанниками во время отсутствия учебно-вспомогательного персонала	До 10%
9	За осуществление помощи в организации режимных моментов, мероприятий (экскурсий, целевых прогулок, конкурсов, праздников, утренников, досугов, сбора детей на прогулку)	до 20%
<b>ШЕФ-ПОВАР, ПОВАР, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ</b>		
1	За разгрузку продуктов питания; за чистку овощей вручную	до 20%
2	За приготовление индивидуальных блюд для детей, нуждающихся по показаниям врача в замене блюд из основного меню.	до 30%
3	За организацию сбалансированного, качественного питания (внедрение новых блюд, разнообразие меню)	до 20%
4	За соблюдение технологических режимов и рецептур блюд	до 20%
5	За качественное выполнение поручений, приказов администрации ДООУ (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	до 20%
6	За создание благоприятных условий для пребывания воспитанников в МДОУ	до 20%
7	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и в летний период	до 20%
<b>КЛАДОВЩИК</b>		
1	За организацию работы по размещению муниципального заказа на поставку продуктов питания	до 40 %
2	За составление меню – требование (ясли, сад) в период отсутствия медработника	до 30%
3	За разгрузку молочной продукции, продуктов питания, овощей; чистку овощей вручную.	до 20%
4	За подготовку и участие во внутренних мероприятиях (утренники, праздники, досуги, развлечения, общие родительские собрания, смотрях-конкурсов и т.д.)	до 20 %
5	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и в летний период, за хорошую подготовку учреждения к новому учебному году	до 20 %
6	За качественное выполнение поручений, приказов администрации ДООУ (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	до 20%
<b>ОПЕРАТОР СТИРАЛЬНЫХ МАШИН</b>		
1	За качественный и своевременный ремонт белья и спецодежды	до 25%
2	За изготовление костюмов, атрибутов к утренникам, пошив одежды для уголка ряжения, фартуков, колпаков для дежурства, кукольных постельных принадлежностей	до 60%
3	За качественное выполнение поручений, приказов администрации ДООУ (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	до 20%
4	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и в летний период, за хорошую подготовку учреждения к новому учебному году	до 10 %
5	За создание благоприятных условий для пребывания воспитанников в МДОУ	до 20 %
6	За уборку служебных помещений в хозяйственном корпусе (лестниц,	до 15%

	коридоров, кабинетов), с учетом убираемой площади	
<b>РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ</b>		
1	За качественное выполнение 2 и более работ	до 50%
2	За принятие необходимых мер по устранению аварийных ситуаций.	до 30 %
3	За выполнение работ повышенной сложности (настил линолеума, изготовление малых архитектурных форм, ремонт и изготовление игрового материала и др.	до 70%
<b>СТОРОЖ, ДВОРНИК</b>		
1	За уход за деревьями и кустарниками: побелка стволов, обрезка сухих веток, покос газона и травы в весенне-летний период.	до 10%
2	За увеличение объема работ в осенний период	до 15 %
3	За увеличение объема работ в зимний период при уборке снега и при гололедице.	до 50%
4	За качественное выполнение поручений, приказов администрации ДООУ (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	до 30%
5	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и в летний период, за хорошую подготовку учреждения к новому учебному году	до 30 %
6	За создание благоприятных условий для пребывания воспитанников в МДОУ	до 15 %
<b>УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ</b>		
1	За оказание помощи воспитателям на группах раннего и младшего дошкольного возраста (сбор детей на прогулку и др.)	до 20%
2	За увеличение объема работ (уборка служебных помещений в хозяйственном корпусе)	до 20%
3	За расширение объема работы во время отсутствия (отпуска, болезни) обслуживающего персонала	до 20%
4	За качественное выполнение поручений, приказов администрации ДООУ (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	до 30%
5	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и в летний период, за хорошую подготовку учреждения к новому учебному году	до 30 %
6	За создание благоприятных условий для пребывания воспитанников в МДОУ	до 30 %



2. Работникам Учреждения в пределах утверждённого планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) **за качество выполняемых работ** в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставка заработной платы)

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставка заработной платы)
1	2	3
<b>ВСЕ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ</b>		
1	За наличие ведомственных наград	до 5%
2	За отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников (2 раза в год).	до 10 %
3	За работу без больничных листов. (2 раза в год).	до 10 %
4	За отсутствие замечаний по ОТ, ППБ, ОБЖ детей, соблюдение СанПиН (2 раза в год).	до 10 %
5	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДООУ (работа с социумом, публикации, публичные выступления, сотрудничество с организациями отраслей образования, культуры и спорта)	до 20%
6	За эффективную организацию предметно развивающей среды в групповых помещениях, учебных кабинетах, музыкальном и физкультурном зале, коридорах, лестничных пролётах здания ДООУ.	до 20 %
7	За работу по благоустройству территории МДОУ	до 10%
<b>ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ И СПЕЦИАЛИСТЫ</b>		
1	За своевременность и качество оформления документации (перспективных планов, календарно-перспективного планирования ООД, тематического планирования, табеля посещаемости, карты маркировки мебели и раскладки воспитанников, плана закаливающих и физкультурно-оздоровительных мероприятий, банка данных о семьях, журнала и карт здоровья, протокола родительских собраний, родительских комитетов, журнала посещения семей и др.).	до 25%
2	За профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями (целенаправленная работа с семьями социального риска и опекаемыми, посещение семей, организация совместных мероприятий, привлечение родителей к благоустройству и озеленению участков и сооружение снежных построек, к изготовлению пособий, нестандартного оборудования)	до 20%
3	За разработку дидактических и развивающих игр в соответствии с современными требованиями (их презентация на педсоветах, совещаниях). Пополнение методического кабинета.	до 20%
4	За качественное осуществление контроля своевременной оплаты родителями содержания детей в учреждении, отсутствие долгов по оплате	до 10%
5	За качественное осуществление контроля своевременной оплаты родителями услуг дополнительного образования, отсутствие долгов по оплате	до 10%
6	За эффективную организацию работы по повышению процента занятости одним ребёнком не ниже 75% в квартал (1 раз в квартал)	до 10%
7	За работу в творческих группах, за участие в разработке образовательных программ, проектов	до 10%
8	За разработку Рабочих программ педагога	до 10%

<b>ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО, СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ</b>		
1	За организацию работы по наполнению и сопровождению методического кабинета	до 20%
2	За результативность выступления педагогов на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах	до 15%
3	За организацию и проведение на базе образовательного учреждения городских семинаров, совещаний, конференций и т.п.	до 30%
4	За своевременность и качество оформления отчетов, запрашиваемой информации, подготовку проектов приказов по основной деятельности	до 20%
5	За качественное участие в экспериментальной работе, за работу в творческих группах, за разработку образовательных программ, за разработку Рабочих программ	до 20%
6	За высокий уровень контроля за воспитательно-образовательным процессом, соблюдением требований ПБ, ОТ, СанПиН (качественное ведение учета запланированных мероприятий)	до 10%
<b>МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ</b>		
1	За эффективность и качество работы по результатам инспектирования	до 20 %
2	За эффективную организацию работы по повышению процента занятости одним ребенком не ниже 75% в квартал (1 раз в квартал)	до 20%
<b>ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ, ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ</b>		
1	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в ДООУ, исполнение служебных материалов (писем, заявок и пр.).	до 50 %
2	За качественное ведение текущей и отчетной документации.	до 10 %
3	За отсутствие замечаний по итогам годовой инвентаризации.	до 10%
4	За высокий уровень контроля за соблюдением требований ПБ, ОТ, СанПиН (качественное ведение учета запланированных мероприятий)	до 10%
<b>ШЕФ-ПОВАР, ПОВАР, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ</b>		
1	За соблюдение натуральных норм питания и калорийности приготовления пищи, норм выхода в соответствии с технологическими картами.	до 15 %
2	За качественное ведение текущей и отчетной документации	до 10 %
3	За отсутствие замечаний по итогам годовой инвентаризации.	до 10%
<b>КЛАДОВЩИК</b>		
1	За введение в работу пищеблока новых технологических карт меню.	до 20%
<b>ОПЕРАТОР СТИРАЛЬНЫХ МАШИН</b>		
1	За качественное и своевременное обеспечение деятельности ДООУ	до 30 %
2	За отсутствие замечаний по итогам годовой инвентаризации.	до 10%
<b>РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ</b>		
1	Своевременное и качественное выполнение заявок от сотрудников.	до 50 %
<b>СТОРОЖ, ДВОРНИК</b>		
1	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	до 20 %
2	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	до 20 %

**Размер стимулирующих выплат работникам Учреждения может быть снижен в следующих случаях:**

№ п/п	Показатели критериев, влияющие на уменьшение надбавок и премий	Размер надбавки в % (до):
1	2	3
1	При нарушении: Правил внутреннего трудового распорядка; трудовой дисциплины; исполнительской дисциплины; санитарно - эпидемиологического режима; правил ТБ и ПБ; инструкций по ОТ сотрудников; инструкций по охране жизни и здоровья детей.	10 % 10% 10% 10% 10% 10 %
2	В случае роста детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.	10 %
3	При халатном отношении к сохранности материально-технической базы	10 %
4	В случае обоснованных жалоб родителей (на низкое качество непосредственно – образовательной деятельности, невнимательное и грубое отношение к детям, нарушение педагогической этики)	15 %
5	В случаях отсутствия результатов в работе с родителями (наличие задолженности по родительской плате, отсутствия взаимопонимания, конфликтных ситуациях, некорректное поведение с родителями)	15 %
6	Частое пребывание на больничном листе	20 %
7	При нарушении больничного режима	20 %
8	Некорректное поведение с сотрудниками детского сада	10%

**Надбавки и премии не выплачиваются работникам:**

1	При неисполнении функциональных обязанностей, некачественном исполнении работы, при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия.
2	При наличии несчастного случая с ребёнком, произошедшего во время непосредственно – образовательной деятельности и вызвавшего временную утрату здоровья и содержание ребёнка дома или в лечебном учреждении.
3	Появление сотрудника на работе в нетрезвом состоянии.

Все случаи уменьшения или лишения надбавок и премий рассматриваются заведующим Учреждения и комиссией по стимулирующим выплатам в индивидуальном порядке.

Лишение стимулирующих выплат, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе. Лишение или уменьшение стимулирующих выплат оформляется приказом по детскому саду с указанием периода и причин, за которые они устанавливаются.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).

3. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам, на основе подведения итогов оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в Учреждении создается постоянно действующая Комиссия по подведению итогов оценки

эффективности труда работников в составе руководителя учреждения и других категорий работников.

Комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

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, определяется Учреждением самостоятельно в пределах утверждённого планового фонда оплаты труда и фиксируется в установленном порядке в локальном акте с учётом мнения представительного органа работников.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения с учётом 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, качеству выполняемых работ, заместителям руководителя, и остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом заведующего.

Выплаты стимулирующего характера заведующему Учреждением устанавливаются приказом начальника МУ «Управление образования», с учётом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя в пределах утверждённого фонда оплаты труда организации.

Показатели эффективности деятельности Учреждения и его руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям организаций, определяются приказом начальника МУ «Управление образования».

Конкретный размер надбавок за интенсивность и высокие результаты труда, качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера всем работникам Учреждения устанавливаются в пределах утверждённого фонда оплаты труда организации.

5. В Учреждении надбавки за выслугу лет устанавливаются заведующему, заместителю заведующего, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры 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

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, заведующему,

заместителю заведующего, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, работающим в Учреждении на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

- Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4 раздела 4 настоящего Положения.

- 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 днём увольнения с военной службы и днём приёма 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 вооружённых конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более,- независимо от продолжительности перерыва.

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

- 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 её размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

6. При премировании работников Учреждения по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) учитываются:

1) успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие работника Учреждения в выполнении важных работ.