

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад № 18 «Сказка»
Абраменко Т.В. Абраменко
протокол № 18 от 31.08.2026



УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего
МДОУ «Детский сад № 18 «Сказка»
№ 255 от 07.09.2026

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 18 «Сказка»

И. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 18 «Сказка» (далее – ДОУ) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», приказом Управления социального развития администрации города от 27.05.2016 № 368 «Об утверждении примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению социального развития администрации города» (с изменениями и дополнениями) и в целях совершенствования оплаты труда работников ДОУ, повышения эффективности оказания муниципальных услуг и установления единых принципов построения систем оплаты труда работников образовательных учреждений.

2. Настоящее положение регулирует систему оплаты труда работников ДОУ и включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОУ, повышающих коэффициентов к окладам;
- выплаты компенсационного характера и порядок их применения;
- выплаты стимулирующего характера и порядок их применения;
- выплаты социального характера и порядок их применения;
- условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя ДОУ;
- требования к структуре фондов оплаты труда работников ДОУ.

3. Система оплаты труда работников ДОУ устанавливается Положением о системе оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 18 «Сказка», утверждаемым руководителем ДОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективный договор, соглашения могут содержать требования к Положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам органов местного самоуправления городского округа Архангельской области «Город Коряжма».

4. Система оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 18 «Сказка» устанавливается ДОО самостоятельно в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа Архангельской области «Город Коряжма» и примерным Положением.

5. Система оплаты труда работников ДОО устанавливается с учётом:

- а) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- г) примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению социального развития администрации города;
- д) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представителей работников в социальном партнёрстве.

6. Система оплаты труда работников ДОО включает в себя:

- а) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам;
- б) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- в) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников ДОО не должны дублировать друг друга.

7. Заработная плата работников ДОО максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на ДОО – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

Работникам ДОО гарантируется заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом (в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на государственные бюджетные и автономные учреждения - не ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области), без учета выплат компенсационного характера (компенсационных выплат).

Педагогическим работникам ДОО гарантируется заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на государственные бюджетные и автономные учреждения - не ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области), без учета оплаты труда за учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов.

8. 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.

9. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников ДОУ. Выплаты социального характера могут производиться за счет экономии фондов оплаты труда работников ДОУ в соответствии с **разделом V настоящего Положения**, а также в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами за счёт средств, выделенных ДОУ из соответствующих бюджетов.

10. В целях применения настоящего Положения:

- к административно-управленческому персоналу ДОУ относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей: заведующий, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, бухгалтер, специалист по охране труда, специалист по закупкам, документовед, заведующий складом, шеф-повар;
- к вспомогательному персоналу ДОУ относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом ДОУ);
- к основному персоналу ДОУ относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу (педагогические работники и младшие воспитатели).

11. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу ДОУ, определяется Положением о системе оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 18 «Сказка» (**приложение 1**) и утверждается приказом заведующего ДОУ.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу ДОУ, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения соответствующего примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу ДОУ, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

12. Тарификационные списки и штатное расписание ДОУ относятся к локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права. Заведующий ДОУ утверждает их приказом с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации ДОУ или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

13. Ответственность за правильное и своевременное составление штатного расписания, тарификационных списков, а также их финансовое обеспечение несет заведующий ДОУ.

II. Порядок

определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОУ, повышающих коэффициентов к окладам

14. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее по тексту - ставка заработной платы).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Размеры ставок заработной платы работающих на условиях почасовой оплаты труда отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в ДОУ, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются ДОУ самостоятельно.

Размеры ставок заработной платы преподавателей ОУ, работающих на условиях почасовой оплаты труда, устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Размер оплаты за один 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, установленного по занимаемой должности.

15. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОУ по профессиональным квалификационным группам должностей работников ДОУ в пределах фондов оплаты труда ДОУ, приведены в **приложении 2** к настоящему Положению.

16. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику ДОУ трудовым договором в соответствии с действующим в ДОУ Положением о системе оплаты труда.

В трудовой договор работника ДОУ подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

17. В целях дифференциации оплаты труда работников ДОУ предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по ДОУ.

18. Персональные повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к окладу по ДОУ устанавливаются в процентах или кратными и дольными единицами к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Повышающие коэффициенты к окладу по ДОУ устанавливаются на определённый срок.

19. Персональные повышающие коэффициенты к окладу, повышающие коэффициенты к окладу по ДОУ устанавливаются работнику ДОУ трудовым договором в соответствии с действующим Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника ДОУ подлежат включению виды и размеры устанавливаемых работнику персональных повышающих коэффициентов к окладу и повышающих коэффициентов к окладу по ДОУ.

20. Основаниями установления персональных повышающих коэффициентов к окладу являются:

- установление работнику квалификационных категорий, классов квалификации, категорий в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области;
- наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей.

Установление квалификационных категорий, классов квалификации, категорий осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

Персональные повышающие коэффициенты к окладам не могут устанавливаться работникам, которым установлены надбавки за квалификационные категории (классы, квалификации, категории).

Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

Размеры персональных повышающих коэффициентов к окладу, а также основания для их установления приведены в **приложении 3** к настоящему Положению.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу по основанию, предусмотренному вторым дефисом первого абзаца настоящего пункта и указанному в пункте 2 приложения 3 к настоящему Положению, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями и компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу по основаниям установления персональных повышающих коэффициентов к окладу, предусмотренных пунктом 1 приложения 3 к настоящему Положению образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу возникает со дня вынесения решения о присвоении (установлении) первой или высшей квалификационной категории (класса квалификации, категории) или представления работником в учреждение документа о получении второго (дополнительного) образования. Если право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается по окончании указанных периодов.

21. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладу по ДОУ являются:

- приведение заработной платы работников ДОУ в соответствии с требованиями п.7 настоящего Положения;
- увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в ДОУ (обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых учреждением, обработка большего числа документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых учреждением, работа со специальными веществами, требующими особого учета, разъездной характер работы и т.д.);
- работа в учреждении определенной категории (вида, типа), структурном подразделении ОУ, сопряженная с увеличенными объемами работы или увеличенной напряженностью работы по сравнению с аналогичными учреждениями, структурными подразделениями ОУ.

22. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по ДОУ по пункту 21 приведены в приложении 4 к настоящему положению.

Повышающие коэффициенты к окладу по ДОУ устанавливаются на определенный период. Повышающие коэффициенты к окладам по ДОУ не могут устанавливаться работникам, которым установлены надбавки по ДОУ.

Решение о введении повышающего коэффициента к окладу по ДОУ принимается заведующим ДОУ персонально в отношении каждого работника.

23. Применение повышающих коэффициентов к окладу по ДОУ, предусмотренных пунктом 21 настоящего Положения, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

24. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, иные выплаты компенсационного характера.

25. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - за сверхурочную работу,
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,
 - за работу в ночное время,
 - за выполнение работ различной квалификации,
 - за совмещение профессий (должностей),
 - за расширение зон обслуживания,
 - за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника,
 - выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников:
 - методическая работа,
 - наставническая деятельность.

25.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет **4 процента оклада** (должностного оклада), ставки заработной платы.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

25.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на выплаты, входящие в систему оплаты труда работников ДОУ.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате

за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Молодежи в возрасте до 35 лет включительно выплата процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районе Крайнего Севера устанавливается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

25.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иных актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в следующих размерах:

- **за сверхурочную работу** - из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер оплаты сверхурочной работы определяется Коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 152).

- **работа в выходной или нерабочий праздничный день** оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотренная статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда ДОУ и установленных соответствующему работнику.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

По желанию работника день отдыха может быть использован им в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день, либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности в ДОУ, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой

работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии со статьей 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности в ДОУ.

- **за работу в ночное время** (с 22 часов до 6 часов) - в размере **35 процентов** часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

В целях оплаты труда за работу в ночное время, предусмотренная статье 154 Трудового кодекса Российской Федерации выплата за работу в ночное время начисляется дополнительно после начисления за отработанные часы, приходящиеся на ночное время выплат, входящих в систему оплаты труда учреждения и установленных соответствующему работнику с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

- **за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника** без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производятся выплаты, условия их начисления устанавливаются работнику ДОУ соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- размеры выплат, **при выполнении работ в других условиях**, отклоняющихся от нормальных, приведены в **приложении 5** к настоящему Положению.

25.4. Выплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников устанавливаются в процентах к ставкам заработной платы работников и (или) в абсолютных размерах (в рублях).

Размер выплаты за методическую работу составляет **11 процентов** ставки заработной платы работника.

Размер выплаты за наставническую деятельность составляет **13 процентов** ставки заработной платы работника.

Выплаты за методическую работу и наставническую деятельность устанавливаются при условии установления педагогическим работникам квалификационных категорий соответственно «педагог – методист» и «педагог – наставник».

Если у работника возникают основания для установления нескольких выплат компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников, эти выплаты устанавливаются независимо друг от друга, а при начислении - суммируются.

Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников, начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

26. Выплаты компенсационного характера начисляются работнику ДОУ на основании приказов заведующего ДОУ, издаваемых в соответствии с настоящим Положением и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

27. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

28. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

- надбавка за выслугу лет, стаж непрерывной работы;
- надбавка за почетное звание;
- премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами городского округа Архангельской области «Город Коряжма» (далее - премиальная выплата при награждении);
- выплаты молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по соответствующему направлению подготовки (далее - надбавка молодым специалистам);
- премия на оказание платных образовательных и иных услуг;
- надбавка по ДОУ.

28.1. премиальные выплаты по итогам работы:

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

Основаниями для начисления премиальных выплат по итогам работы являются:

- качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией,
- соблюдение трудовой дисциплины и Правил трудового распорядка, требований охраны труда, требований комплексной безопасности ДОУ,
- соблюдение законов, нормативных правовых актов и локальных нормативных актов ДОУ, регулирующих порядок исполнения работником его трудовых (должностных) обязанностей,
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью дошкольного учреждения,
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением бесперебойного рабочего процесса,
- достижение плановых показателей работы в премируемом периоде (посещаемость и заболеваемость по ДОУ).

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому (кроме заведующего и заместителя заведующего), основному персоналу (кроме педагогических работников) и вспомогательному персоналу ДОУ.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемые периоды.

Премируемыми периодами являются месяц (ежемесячная премиальная выплата) или квартал (ежеквартальная премиальная выплата). Премиальные выплаты по итогам работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премии за интенсивность и высокие результаты работы.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются в абсолютном размере пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам ДОУ, которым она установлена в соответствии с настоящим пунктом (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может начисляться дифференцированно между отдельными категориями работников, которым она установлена.

При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в

соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты).

Размеры премиальных выплат по итогам работы устанавливаются приказами заведующего ДОУ.

Размеры премиальной выплаты по итогам работы **может быть снижен:**

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- за невыполнение мероприятий, предусмотренных плановыми документами учреждения;
- за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности, пропускного и объектового режимов ДОУ;
- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;
- при применении к работнику в премируемом периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

При снижении премиальных выплат по итогам работы, при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание. Снижение размера указанных премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 50 процентов суммы премиальной выплаты.

В приказе руководителя учреждения о снижении размера премиальных выплат по итогам работы указываются причины снижения размеров этих выплат.

28.2 премии за интенсивность и высокие результаты работы:

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный период времени.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам основного персонала ДОУ – педагогические работники, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому, к основному персоналу (младшие воспитатели) и вспомогательному персоналу ДОУ, а также работников, которым установлены премиальные выплаты по итогам работы.

Основанием начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников ДОУ приведен в **приложении 6** к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

Расчетный период для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, является единым и составляет месяц.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются настоящим Положением.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде.

При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников ДООУ, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется единой комиссией, создаваемой в ДООУ, с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом заведующего ДООУ.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде в абсолютных размерах. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказами заведующего ДООУ.

При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников ДООУ, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников ДООУ направляется в последний премируемый период календарного года на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

В качестве одних из показателей и критериев эффективности деятельности работников, влияющих на расчет баллов, могут применяться следующие показатели:

- применение к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;
- применение к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- применение мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;
- прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В приказах заведующего ДООУ о снижении премий за интенсивность и высокие результаты работы указываются причины их снижения.

28.3. премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ:

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам ДООУ одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется заведующим ДООУ.

Основания для начисления премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ приведены в приложении 7 к настоящему Положению.

28.4. надбавка за выслугу лет, стаж непрерывной работы:

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии одного или нескольких из следующих оснований:

- наличие стажа непрерывной работы по специальности;
- наличие стажа непрерывной работы в соответствующем учреждении;
- наличие стажа непрерывной работы в организациях определенной отрасли (профиля).

Надбавка за выслугу лет устанавливается при наличии одного или нескольких из следующих оснований:

- наличие выслуги лет по специальности;

- наличие выслуги лет в соответствующем учреждении;
- наличие выслуги лет в организациях определенной отрасли (профиля).

Надбавка за стаж непрерывной работы, надбавка за выслугу лет начисляются ежемесячно. Надбавка за стаж непрерывной работы, надбавка за выслугу лет устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавок за стаж непрерывной работы составляют:

Продолжительность стажа дающего право на установление надбавки	Размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
от 1 года до 3 лет	5
от 3 лет до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
от 15 лет и более	25

Право на установление надбавки за выслугу лет, стаж непрерывной работы или изменение размера установленной надбавки возникает со дня достижения выслуги лет, стажа непрерывной работы, если документы, подтверждающие эти факты, находятся в учреждении, или со дня представления указанных документов работником. Если право на установление надбавки за выслугу лет, надбавки за стаж непрерывной работы или изменение размера установленной надбавки возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, установление надбавки или изменение размера установленной надбавки осуществляется по окончании указанных периодов.

Порядок исчисления выслуги лет, стажа непрерывной работы приведён в **приложении 8** настоящего Положения.

28.5. надбавка за почетное звание:

Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по профилю их работы в ДОУ. Работникам, имеющим несколько почетных званий по профилю работы в ДОУ, устанавливается надбавка за одно почетное звание.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, входящие или ранее входившие в государственную наградную систему Российской Федерации, а также почетные звания, нагрудные знаки, знаки, значки, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами (ведомственные почетные звания).

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно. Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника. Размер надбавки составляет **10 процентов оклада** (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Право на установление надбавки за почетное звание возникает со дня присвоения почетного звания, награждения нагрудным знаком, знаком, значком (ведомственным почетным званием), но не ранее включения соответствующего почетного звания, нагрудного знака, знака, значка в перечень почетных званий, за наличие которых устанавливается надбавка за почетное звание. Если право на установление надбавки за почетное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за почетное звание устанавливается по окончании

указанных периодов.

Перечень почетных званий, за наличие которых устанавливается надбавка, приведен в **приложении 9** настоящего Положения.

28.6. премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами городского округа Архангельской области «Город Коряжма» (далее - премиальная выплата при награждении) начисляется работникам одновременно.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, могут относиться награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды исполнительных органов государственной власти Архангельской области.

К наградам городского округа Архангельской области «Город Коряжма» в связи с награждением, которым начисляется премиальная выплата, относятся: крест Святого Лонгина Коряжемского, медаль «За вклад в развитие муниципального образования «Город Коряжма», медаль «Благодарение матери».

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере. Премиальная выплата при награждении начисляется в следующих размерах:

- При награждении Благодарностью, Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации – **3 500 рублей**;
- При награждении Благодарностью, Почетной грамотой Министерства образования Архангельской области – **2 000 рублей**;
- Премиальные выплаты в связи с награждением муниципальными наградами, указанными в абзаце 5 настоящего пункта, определяются решением городской Думы и выплачиваются за счет средств бюджета городского округа Архангельской области «Город Коряжма»;
- При поощрении работников Благодарностью, Почетной грамотой администрации города, Управления социального развития администрации города, не входящих в государственную наградную систему Российской Федерации, премиальная выплата составляет – **1 500 рублей**.
- При поощрении работников Благодарностью, Почетной грамотой дошкольного образовательного учреждения, премиальная выплата составляет – **700 рублей**.

28.7. Надбавка работникам - молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по соответствующему направлению подготовки (далее - надбавка молодым специалистам), устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

- работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;
- работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Размер надбавки молодым специалистам составляет **20 процентов оклада** (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации **с отличием - 30 процентов оклада** (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

28.8. премиальная выплата за оказание платных образовательных и иных услуг:
устанавливается:

- работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу ДОО (за исключением заведующего и заместителя заведующего), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых ДОО.

Премия устанавливается работникам с целью их поощрения за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг.

Расчетным периодом начисления премии является календарный месяц.

Премия начисляется работникам пропорционально фактически отработанному времени.

28.9. надбавка по ДОО:

Надбавка по ДОО выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда и (или) к юбилейным датам работников, календарным и профессиональным праздникам.

Надбавка по ДОО выплачивается по итогам установленного периода (за месяц, за квартал, учебный и календарный год).

Основаниями для выплаты надбавки по ДОО являются:

- за качественную своевременную подготовку к началу учебного года, к осенне-зимнему периоду, к летней оздоровительной кампании;
- к юбилейным датам работников (50,55,60,65,70 лет);
- к государственным и профессиональным праздникам.

Надбавка по ДОО начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Надбавка выплачивается по решению заведующего ДОО в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

29. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику ДОО трудовым договором в соответствии с действующим в ДОО Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника ДОО подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику ДОО на основании приказов заведующего ДОО, издаваемых в соответствии с настоящим Положением о системе оплаты труда и трудовым договором.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

30. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда учреждения, а также в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами.

31. К выплатам социального характера относятся:

- материальная помощь, оказываемая в соответствии с настоящим Положением;
- материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с

областными законами, муниципальными правовыми актами.

32. Настоящим Положением определён перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом и порядком ее оказания:

1) Работникам ДОУ выплачивается материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы один раз в течение года за счет бюджетных ассигнований соответствующих бюджетов, выделенных на обеспечение выполнения муниципального задания или за счет средств, поступающих от приносящий доход деятельности, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными правовыми актами городского округа Архангельской области «Город Коряжма».

2) Работникам ДОУ может быть оказана материальная помощь за счет экономии фонда оплаты труда в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии).

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника ДОУ в связи с его смертью.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующий ДОУ на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника). Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными правовыми актами городского округа Архангельской области «Город Коряжма».

3) Работнику ДОУ выплачивается единовременное выходное пособие в размере трёх должностных окладов при выходе на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

33. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказов заведующего ДОУ.

VI. Условия оплаты труда заведующего ДОУ

34. Конкретный должностной оклад, размер повышающих коэффициентов к окладу, выплаты компенсационного характера, стимулирующие выплаты, выплаты социального характера заведующему ДОУ устанавливаются на основании приказов Управления социального развития администрации городского округа Архангельской области «Город Коряжма» в соответствии с примерным Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению социального развития администрации города, утвержденного приказом УСР № 368 от 27.05.2016 (с изменениями и дополнениями).

VII. Условия оплаты труда заместителя заведующего ДОУ по административно – хозяйственной работе

35. Должностной оклад заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе устанавливается на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада заведующего ДОУ.

Должностной оклад заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе устанавливается исходя из установленного размера должностного оклада заведующего ДОУ.

Конкретный должностной оклад, размер повышающих коэффициентов к окладу по ДОУ, выплаты компенсационного характера, стимулирующие выплаты, выплаты

социального характера заместителю заведующего по административно – хозяйственной работе ДОО устанавливаются на основании приказов заведующего в соответствии с действующим Положением о системе оплаты труда работников ДОО.

В трудовой договор заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе должностного оклада.

36. Должностной оклад заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации города о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе размер должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

37. Персональные повышающие коэффициенты, устанавливается заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе заведующим ДОО в соответствии с **разделом II** настоящего Положения.

38. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе заведующим ДОО в соответствии с **разделом III** настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в ДОО Положением о системе оплаты труда и трудовым договором работника на основании приказов заведующего ДОО.

39. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым заместителю заведующего ДОО по административно-хозяйственной работе, относятся:

- премия за качественное руководство учреждением;
- премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- надбавка за выслугу лет, стаж непрерывной работы;
- надбавка за почетное звание;
- премиальная выплата при награждении.

39.1. Премия за качественное руководство ДОО устанавливается заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство ДОО являются:

- достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании учреждения;
- достижение показателей и критериев эффективности деятельности ДОО, отражающих:
 - содержание в надлежащем состоянии находящегося у учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;
 - своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;
 - рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с муниципальными правовыми актами);
 - своевременную и правильную оплату труда работников ДОО;
 - обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов);

- своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов ДОУ, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;
- осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, муниципальными правовыми актами, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;
- выполнение требований пожарной безопасности;
- своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества городского округа Архангельской области «Город Кораяжма»;
- направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) ДОУ, на обеспечение достижений ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения;
- показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг ДОУ, и показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг ОУ (в рамках компетенции работника);
- надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами.

Премия за качественное руководство учреждением снижается за месяц, в котором стало известно о неисполнении или ненадлежащем исполнении должностных обязанностей:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;
- при применении к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей.

Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство ДОУ является календарный месяц.

Премии за качественное руководство ДОУ начисляются в абсолютных размерах пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Премия за качественное руководство ДОУ начисляется приказом заведующего ДОУ.

Размеры премий за качественное руководство ДОУ определяются на основании собственной информации и информации, поступившей в течение премируемого периода от государственных органов, органов местного самоуправления, физических и юридических лиц

39.2 Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом заведующего ДОУ в соответствии с Настоящим Положением о системе оплаты труда работников ДОУ.

39.3. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливаются заместителю заведующего по административно – хозяйственной работе ДОУ в соответствии с пунктом 28.4., раздел IV настоящего Положения.

39.4. Надбавка за почетное звание устанавливается заместителю заведующего по административно – хозяйственной работе ДООУ в соответствии с пунктом 28.5., раздел IV настоящего Положения.

39.5. Премияльная выплата при награждении устанавливается заместителю заведующего по административно – хозяйственной работе ДООУ в соответствии с пунктом 28.6., раздел IV настоящего Положения.

40. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе трудовым договором в соответствии с Настоящим Положением о системе оплаты труда работников ДООУ.

В трудовой договор заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды;
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании приказов заведующего ДООУ.

41. **Выплаты социального характера** устанавливаются заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании приказов заведующего ДООУ.

42. В случае, когда заместитель заведующего по административно – хозяйственной работе или иной работник исполняет обязанности заведующего ДООУ, структурные подразделения администрации города, осуществляющие функции и полномочия Учредителя, в установленном порядке издают приказ о выполнении обязанностей временно отсутствующего работника (заведующий) с указанием выплат стимулирующего и (или) компенсационного характера.

VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников ДООУ

43. Фонд оплаты труда работников ДООУ формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых ДООУ из соответствующих бюджетов, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

44. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципального ДООУ не должна превышать 40 процентов. При этом средняя заработная плата работников основного персонала ДООУ должна превышать среднюю заработную плату работников ДООУ.

45. Предельная доля, указанная в пункте 44 раздела VIII настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников ДООУ.

46. Среднемесячная заработная плата заведующего, заместителя заведующего по АХР, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников ДООУ (без учета заработной платы заведующего, заместителя заведующего по АХР) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат заведующего, заместителя заведующего по АХР и среднемесячных заработных плат остальных работников ДООУ (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются приказом Управления социального развития, применительно к каждому ДООУ.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года

среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в конкретном ДОУ.

Приказом Управления социального развития администрации города утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 4.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны Управления социального развития администрации города.

Заведующий ДОУ несёт ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

46. Часть средств фонда оплаты труда работников ДОУ, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников ДОУ и объемом средств фонда оплаты труда работников ДОУ, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом ОУ, с одной стороны, и основным персоналом ДОУ, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников ДОУ.

47. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между работниками с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты.

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого состава ДООУ сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство учреждением).

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к вспомогательному персоналу ДООУ, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года (если иное не предусмотрено отраслевым положением) на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премиальной выплаты.

48. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных положением о системе оплаты труда, за исключением премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

49. ДООУ должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников, установленных настоящим Положением.

IX. Выплата заработной платы при прекращении трудового договора с работником

50. При прекращении трудового договора с работником, выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

51. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящем пункте срок, выплатить не оспариваемую им сумму (статья 140 Трудового Кодекса Российской Федерации).

52. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.

Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (статья 141 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда работников
МДОУ «Детский сад № 18 «Сказка»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий) работников, относящихся
к административно-управленческому и вспомогательному персоналу
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 18 «Сказка»

Административно-управленческий персонал:

Заведующий
Заместитель заведующего по административно- хозяйственной работе
Бухгалтер
Специалист по охране труда
Специалист по закупкам
Документовед
Заведующий складом
Шеф- повар

Вспомогательный персонал:

Кастелянша
Повар
Машинист по стирке и ремонту спец.одежды
Кухонный рабочий
Уборщик служебных помещений
Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
Дворник
Сторож

Приложение 2
к Положению о Системе оплаты труда работников
МДОУ «Детский сад № 18 «Сказка»

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 18 «Сказка»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (руб.)
Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно – вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5 165,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель, Инструктор по физической культуре	9 012,00
2 квалификационный уровень	Социальный педагог	9 552,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	10 093,00
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, Учитель – логопед, Учитель – дефектолог	10 649,00

**Профессиональные квалификационные группы
«Общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, Заведующий хозяйством	5 998,00
3 квалификационный уровень	Шеф – повар	7 612,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Документовед, Специалист по охране труда, Специалист по закупкам, Бухгалтер	7 612,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого	8 002,00

	квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: Бухгалтер 2 категории	
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: Бухгалтер 1 категории	8 502,00

**Профессиональные квалификационные группы
«Общепрофессиональные профессии рабочих»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - дворник; - кастелянша; - сторож; - уборщик служебных помещений; - кухонный рабочий; - машинист по стирке и ремонту спецодежды; - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; - электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4 098,00
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	5 194,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных	

	разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - Повар	5 571,00
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 800,00
3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 612,00
4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационным уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы	9 917,00

**Размеры
персональных повышающих коэффициентов к окладу**

Квалификационный уровень	Основания установления персонального повышающего коэффициента к окладу	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу
1. Присвоение квалификационных категорий		
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1, 2, 3, 4 квалификационный уровень	1 квалификационная категория	14 %
	Высшая квалификационная категория	22 %
2. Наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (все уровни)		5 %

Приложение 4
к Положению о системе оплаты труда работников
МДОУ «Детский сад № 18 «Сказка»

**Размеры
повышающих коэффициентов к окладу по ДОУ**

№ п/п	Основания установления повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента %
1.	Приведение заработной платы работников ДОУ в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.	Устанавливается персонально в отношении каждого работника
2.	Увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в ДОУ:	
	Работа по адаптированным образовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми – инвалидами и находящимися на индивидуальном обучении на дому.	20
	Работа в учреждениях, в классах (группах) учреждений, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.	20
	Разъездной характер работы.	25

Приложение 5

к Положению о системе оплаты труда работников
МДОУ «Детский сад № 18 «Сказка»

**Размер
компенсационной выплаты работникам**
*Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 18 «Сказка»*

Вид работ	Должность	Размер компенсационной выплаты %
Работы с детьми по коррекции нарушений речи в образовательных учреждениях общего типа;	учитель – логопед	20
Работы с детьми по коррекции нарушений речи в образовательных учреждениях общего типа;	воспитатель группы ТНР	20
Работы с детьми по коррекции нарушений речи в образовательных учреждениях общего типа.	педагог – психолог	20
Работы с детьми по коррекции нарушений речи в образовательных учреждениях общего типа.	музыкальный руководитель	20

Приложение 6
к Положению о системе оплаты труда работников
МДОУ «Детский сад № 18 «Сказка»

Перечень
показателей и критериев оценки эффективности деятельности
педагогических работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 18 «Сказка»

Критерии, показатели		Расчет баллов	Методика расчета, источник информации
1. Выполнение показателей, характеризующих объём и качество предоставления муниципальной услуги			
.1.	Удовлетворённость родителей/законных представителей воспитанников качеством предоставляемых услуг ДОУ	2 – 90-100% 1 – 70-89%	Подтверждающие документы (степень удовлетворённости 2 раза в год по итогам исследования)
.2.	Посещаемость (в процентах) <u>детьми групп раннего возраста</u> за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат; Посещаемость (в процентах) <u>детьми групп дошкольного возраста</u> за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат; Посещаемость детьми ДОУ за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат (кроме воспитателей)	4 – 90 - 100% 3 – 80 - 89,9% 2 – 75 - 79,9% 1 – 70 - 74,9 % 3 – 90-100% 2 – 80-89,9% 1 – 75-79,9 % 3 – 90-100% 2 – 80-89,9% 1 – 75-79,9 %	По таблицу учёта посещаемости количество рабочих дней в месяце умножаем на списочный состав детей и определяем норму детодней. Ставим фактическое количество детодней, <u>составляем пропорцию:</u> Факт x 100% = % норма детодней
2. Результативность создания условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников			
.1.	Заболеваемость (в днях) <u>одним ребёнком группы раннего возраста</u> за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат Заболеваемость (в днях) <u>одним ребёнком группы дошкольного возраста</u> за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат Заболеваемость (в днях) <u>одним ребёнком в ДОУ</u> за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат (кроме воспитателей)	5 – 0 дней 4 – 0,1-1,5 3 – 1,6-2,0 2 – 2,1-2,5 1 – 2,6-3,1 4 – 0 дней 3 – 0,1-0,9 2 – 1,0-1,5 1 – 1,6-2,0 2 – менее 2 1 – 2,1-2,5	По таблицу учёта посещаемости ставим количество дней, пропущенных детьми по болезни, делим на количество детей в группе, определяем количество дней, пропущенных по болезни одним ребёнком
.2.	Индекс здоровья (в процентах) группы за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат.	1 балл – 60 - 70 % 2 балла - 71% - 79,9 % 3 балла – 80 % - 100 %	табель учета посещаемости детей – количество не болевших детей в группе

3. Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и т.п.)			
.1.	Работа с детьми по индивидуальному образовательному маршруту (за исключением педагогов, участвующих в реализации АОП)	1 – (за 1го воспитанника специалистам) 3 – (за 1го воспитанника воспитателям)	Индивидуальный образовательный маршрут, план работы, другие подтверждающие документы (по табелю посещаемости не менее 50 % посещения в текущем месяце)
4. Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов			
.1.	Оценка индивидуального развития воспитанников с целью мониторинга освоения ОП ДО	3	Для педагога-психолога, учителя-логопеда не на группах компенсирующей направленности, реализующих АОП ДО
.2.	Оценка индивидуального развития воспитанников по запросу администрации ДОУ, родителей, ППк, ПМПк, учредителя и др. органов	1 – (за 1го воспитанника)	Наличие материалов обследования индивидуального развития воспитанников, аналитических выводов, индивидуального образовательного маршрута, характеристик и иных подтверждающих документов
.3.	Оценка индивидуальных показателей степени адаптации в ДОУ (для педагога-психолога)	2	Листы адаптации (1 раз в год)
5. Уровень профессиональной компетентности и результативность методической деятельности педагога, результативность презентации педагогической деятельности, участие и результативность участия воспитанников в выставках, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях			
.1.	Результативность участия воспитанников, <u>подготовленных педагогом</u> , в конкурсных мероприятиях различной направленности	<u>Локальный уровень</u> 2 – призовое место 1 – участие <u>Муниципальный уровень</u> 5 – победитель (очно) 4 – победитель (в дистанционном режиме) 3 – призовое место 2 – участие <u>Региональный уровень</u> 6 – победитель 5 – призовое место 4 – участие <u>Федеральный уровень</u> 7 – победитель 6 – призовое место 5 – участие	<u>Локальный уровень</u> (документ, подтверждающий участие) <u>Муниципальный уровень</u> мероприятия по приказу администрации города, УСР, по плану ГМО (документ, подтверждающий участие) <u>Региональный уровень</u> мероприятия <u>АО ИОО, Министерства образования АО и иных Министерств АО</u> (документ, подтверждающий участие) <u>Федеральный уровень</u> мероприятия <u>Министерства просвещения РФ и иных Министерств РФ</u> (документ, подтверждающий участие) <u>Международный уровень</u> мероприятия в дистанционном режиме в сети Интернет (не более 1 участия в месяц) (документ, подтверждающий участие)

		<u>Международный уровень</u> 2 – призовое место 1 – участие	
.2.	Взаимодействие с социумом в соответствии с планом воспитательно-образовательной работы ДООУ на учебный год	2 – бассейн 1 – иные мероприятия	В соответствии с планом воспитательно-образовательной работы ДООУ на учебный год
.3.	Проведение праздничных мероприятий для воспитанников	3 – за каждое участие	- не на своей группе (для воспитателей)
.4.	Участие воспитанников в социально-значимых мероприятиях, акциях	1 – за мероприятие	По согласованию со старшим воспитателем ((документ, подтверждающий участие)
.5.	Высокий уровень профессионализма педагога в работе с воспитанниками	2	Результаты контроля, тематических проверок, целевых посещений со стороны администрации ДООУ
.6.	Публикация материалов образовательной деятельности на сайте ДООУ, сайтах иных ОО, в сети Интернет	1	Документ либо ссылка, подтверждающие размещение материалов (по согласованию со ст.воспитателем ВК и сайт ДООУ)
.7.	Публикация материалов образовательной деятельности в печатных изданиях (не в сети Интернет)	4 – федеральный, международный уровень 3 – региональный уровень 2 – муниципальный уровень 1 – локальный уровень	Сборник публикаций
.8.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	<u>Локальный уровень</u> 3 – призовое место 2 – участие <u>Муниципальный уровень</u> 7 – призовое место (очно) 5 – призовое место (в дистанционном режиме) 3 – участие (очно) 2 – участие (в дистанционном режиме) <u>Региональный уровень</u> 10 – призовое место (очно) 7 – призовое место (в дистанционном режиме) 5 – участие (очно) 3 – участие (в дистанционном режиме) <u>Федеральный уровень</u> 20 – призовое место (очно) 10 – призовое место (в дистанционном режиме) 15 – участие	<u>Локальный уровень</u> (документ, подтверждающий участие) <u>Муниципальный уровень</u> мероприятия по приказу администрации города, УСР, по плану ГМО (документ, подтверждающий участие) <u>Региональный уровень</u> мероприятия АО ИОО, Министерства образования АО и иных Министерств АО (документ, подтверждающий участие) <u>Федеральный уровень</u> мероприятия Министерства просвещения РФ и иных Министерств РФ (документ, подтверждающий участие) <u>Международный уровень</u> мероприятия в дистанционном режиме в сети Интернет (не более 1 участия в месяц) (документ, подтверждающий участие)

		(очно) 5 – участие (в дистанционном режиме) <u>Международный уровень</u> 2 – призовое место 1 – участие	
.9.	Трансляция опыта практической деятельности в различных формах (выступление, презентация, стендовый доклад, мастер-класс, семинар, круглый стол, конференция и др.) (не в сети Интернет)	4 – международный, федеральный уровень 3 – региональный уровень 2 – муниципальный уровень 1 – локальный уровень	Документ, подтверждающий представление опыта практической деятельности
.10.	За участие, за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	от 1 до 5	Подтверждающие документы
6. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности			
.1.	Работа над профессиональным ростом (посещение занятий ГМО), мероприятий, повышающих педагогическую компетентность (семинары-практикумы, конференции, вебинары в учреждениях образования, коучинги, выставки, взаимопросмотры) в нерабочее время (не в сети Интернет)	2 – за выступление 1 – посещение	1 диплом = 1 участие в вебинаре (не более 2-х в месяц) Документ, подтверждающий участие
.2.	Работа над профессиональным ростом (посещение мероприятий, повышающих педагогическую компетентность (семинары-практикумы, конференции, вебинары в учреждениях образования, коучинги, выставки) (в сети Интернет)	1 – за каждое участие	1 диплом = 1 участие (не более 2-х в месяц). Документ, подтверждающий личное участие.
.3.	Методическая работа в ДОУ	2 – подготовка и проведение семинара-практикума, мастер-класса, открытых мероприятий 1 – участие с докладом на педсовете	Подтверждающий документ
.4.	Работа в экспертных комиссиях, жюри конкурсов, фестивалей, выставок	3 – руководитель аттестационной комиссии 2 – эксперт, член жюри на региональном уровне, член аттестационной комиссии 1 – эксперт, член жюри на муниципальном уровне.	Документ, подтверждающий участие
.5.	Руководство творческой группой педагогов (при наличии результатов деятельности творческой группы)	2	Отчет руководителя творческой группы о проделанной работе за текущий месяц

7. Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения)			
.1.	Создание учебно-методического комплекта, дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов групп, кабинетов, залов (за исключением информационных стендов и покупных материалов)	от 1 до 10	Презентация материала на педагогическом часе, педагогическом совете или на заседании комиссии (по баллам)
.2.	Создание учебно-методического комплекта, дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов <u>методического кабинета</u> и ДОУ по согласованию со старшим воспитателем (за исключением покупных материалов)	от 1 до 10	Представление материалов на заседании комиссии (по баллам). В том числе представление материалов, изготовленных творческими группами.
.3.	Разработка элементов собственной методики работы (технологии, техники), представленной на педагогическом совете	5	Выписка из протокола педагогического совета, справка о представлении материала с учетом уникальности
.4.	Наличие учебно-методической продукции (методические разработки, методические пособия и рекомендации, методические указания, учебно-методические пособия и рекомендации и др.), имеющие внутренние/внешние рецензии	2 – внешняя рецензия 1 – внутренняя рецензия	Подтверждающий документ (рецензия) <u>Внутренняя рецензия</u> – рецензия МДОУ № 18 <u>Внешняя рецензия</u> – рецензия организации, имеющей разрешение на написание и выдачу рецензий
8. Реализация мероприятий, обеспечивающих эффективное взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников			
.1.	Активное привлечение родителей к жизни группы и ДОУ	от 1 до 5	Личное участие родителей (законных представителей) в образовательной, досуговой и спортивной деятельности, субботниках, благоустройстве территории (оценивается количественный и качественный показатель в совокупности за текущий месяц)
.2.	Эффективная работа воспитателей по профилактике правонарушений и безнадзорности в семьях воспитанников, в т.ч. посещение воспитанников на дому	1 – за одну семью	Подтверждающие документы, акты посещения
.3.	Ведение групповых сообществ в сети Интернет	от 1 до 5	По отчету старшего воспитателя
.4.	Организация эффективной работы с родителями по своевременной оплате за дошкольное учреждение	2	в соответствии с отчетом МКУ «СФУ», при 100 % оплате на 01 число месяца, следующего за отчетным.

Приложение 7
к Положению о системе оплаты труда работников
МДОУ «Детский сад № 18 «Сказка»

**Перечень премиальных выплат
за выполнение особо важных и сложных работ работникам
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 18 «Сказка»**

№ п/п	Основание установления премиальных выплат
1.	Ведение официального сайта дошкольного образовательного учреждения;
2.	Работа с официальными группами в информационной сети «Интернет» по размещению информации о деятельности учреждения;
3.	За работу в комплексных информационно-аналитических системах, государственных информационных системах сети «Интернет».
4.	За работу с Фондом пенсионного и социального страхования России, предоставление сведений для индивидуального (персонифицированного) учета.
5.	За работу по взаимодействию с общественными организациями.
6.	За осуществление электронного документооборота.
7.	За выполнение работ по учёту военнообязанных граждан и взаимодействие с военно учетным бюро.
8.	За ведение кадровой работы и формирование личных дел сотрудников.
9.	За организацию работы по пожарной безопасности.
10.	За организацию работы по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям.
11.	За организацию работы по комплексной защищенности объекта.
12.	За организацию работы по охране труда.
13.	За участие в рабочей группе (по приказу).
14.	За работу в комиссиях, жюри конкурсов, фестивалей, выставок и т.д. (по приказу).
15.	За развитие кадрового потенциала: - участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства; - выполнение перспективного плана аттестации педагогических работников; - выполнение плана дополнительного профессионального образования педагогов.
16.	За исполнительскую дисциплину: - соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчётов и статистической отчётности; - качество и достоверность предоставляемой информации; - самостоятельность, ответственность и оперативность при выполнении поставленных задач; - качество исполнения поручений; - выполнение срочных поручений.
17.	За участие в оформлении интерьера ДОУ.
18.	За разработку и реализацию совместных с педагогами и родителями творческих, социальных проектов, авторских программ, проектов, технологий, методик

	направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета и имиджа.
19.	За наличие отчетных (обзорных) публикаций о различных аспектах деятельности ДОУ в периодической печати и сети Интернет.
20.	За результативность участия в социально значимых мероприятиях города, области, РФ. За выполнение общественной работы.
21.	За интенсивность, сложность и напряженность в работе при размещении, хранении, расходовании находящихся в подотчете материалов в разрозненных объектах.
22.	За интенсивность и напряженность труда по укреплению материально-технической базы ДОУ.
23.	За интенсивность работы при подготовке и формировании отчетов по всем направлениям деятельности ДОУ.
24.	За благоустройство и озеленение территории ДОУ.
25.	За приготовление диетических блюд для детей, блюд для детских развлечений, внедрение новых блюд.
26.	За написание ежедневного меню, меню – раскладки.
27.	За пошив театрализованных костюмов, изготовление оборудования и атрибутов к праздникам и развлечениям для детей и взрослых.
28.	За пошив штор для коридоров, залов, кабинетов и групповых помещений ДОУ.
29.	За работу по формированию и содержанию архива ДОУ.
30.	За интенсивность работы в режиме карантина.
31.	За качественную подготовку помещений и территории ДОУ к ремонтным работам, учебному году, к осенне – зимнему периоду.
32.	За интенсивность работы с хлорсодержащими и щелочными растворами.
33.	За ведение табеля питания работников.
34.	За руководство производственной и педагогической практикой обучающихся по профилю деятельности (по приказу).
35.	Работа в группах раннего возраста в период адаптации.
36.	За помощь в одевании и раздевании детей на прогулку и после нее (по приказу).
37.	За активное участие и качественное проведение мероприятий для детей и родителей.
38.	За проведение косметического ремонта силами работников ДОУ.
39.	Результативность работы ДОУ - наличие призовых мест участников образовательных отношений: - на городском уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне.
40.	За интенсивность, сложность и напряженность при проведении различных мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ.
41.	За организацию работы по предоставлению платных образовательных услуг: - заключение договоров с родителями (законными представителями) обучающихся; - предоставление отчетной документации в МКУ «СФУ».
42.	Руководство городским методическим объединением педагогов дошкольных образовательных учреждений города.
43.	За организацию и выполнение нормативов комплекса «Готов к труду и обороне», спортивных городских мероприятий со всеми участниками образовательных отношений.
44.	За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей работника.
45.	Интенсивность работы при временно отсутствующем работнике.

46.	Работа в инновационном и экспериментальном режиме.
47.	За организацию перевозки воспитанников ДООУ за пределы образовательной организации (по приказу).
48.	За выполнение нормативов Комплекса «Готов к труду и обороне».
49.	Подготовка и ведение документации сверх Перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 06.11.2024 № 779.
50.	За наставническую деятельность (при отсутствии педагогического работника с квалификационной категорией «педагог-наставник»).

Приложение 8
к Положению о системе оплаты труда работников
МДОУ «Детский сад № 18 «Сказка»

ПОРЯДОК

**исчисления стажа непрерывной работы и периоды работы, засчитываемые в стаж
непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы**

1. Исчисление стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, надбавки за стаж непрерывной работы, состоит из подтверждения стажа работы, подсчета стажа работы, установления стажа работы и перерасчета стажа работы.
Время работы, которое засчитывается в стаж работы, выслугу лет, суммируется независимо от наличия и продолжительности перерывов между ними.
Исчисление периодов работы (службы, деятельности) осуществляется в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.
2. В случае совпадения по времени периодов работы (службы, деятельности), включаемых в стаж работы, учитывается один из таких периодов по выбору работника, подтвержденный заявлением, в котором указывается выбранный для включения в выслугу лет период работы.
3. Документами, подтверждающими выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, военный билет, справка военного комиссариата и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке.
4. Если имя, отчество или фамилия гражданина в документе, подтверждающем стаж работы, не совпадает с его именем, отчеством или фамилией, указанными в паспорте или свидетельстве о рождении, факт принадлежности этого документа данному гражданину устанавливается на основании свидетельства о браке, свидетельства о перемене имени, справок компетентных органов (должностных лиц) иностранных государств или в судебном порядке.
5. В случае если в представленном документе о периодах работы (службы, деятельности) указаны только годы без обозначения точных дат, за дату принимается 1 июля соответствующего года, а если не указано число месяца, то таковым является 15 число соответствующего месяца.
6. Подсчет и установление стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, надбавки за стаж непрерывной работы, осуществляются структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности учреждения.
Установление стажа работы для получения надбавки за выслугу лет, стаж непрерывной работы оформляется справкой о выслуге лет.
7. Перерасчет стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, надбавки за стаж непрерывной работы, осуществляется в порядке, предусмотренном для его подсчета и установления.
8. В выслугу лет, дающую право на установление надбавки за выслугу лет, стаж непрерывной работы, засчитывается время работы как по основному месту работы, так и по совместительству в организациях в сфере социальной защиты населения, здравоохранения, образования, культуры независимо от ведомственной подчиненности, а также время работы (службы, деятельности) в органах местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области на должностях, работа (служба, деятельность) на которых связана с управлением в сфере социальной защиты населения, здравоохранения, образования, культуры. Под временем работы (службы, деятельности), указанным в настоящем приложении, понимаются периоды времени со дня вступления в силу трудового договора (контракта), служебного контракта, предусматривающих соответствующую работу (службу, деятельность), до дня прекращения такого трудового договора (контракта), служебного контракта.

Приложение 9
к Положению о системе оплаты труда работников
МДОУ «Детский сад № 18 «Сказка»

**Перечень почетных званий,
за наличие которых устанавливается надбавка
за почётное звание**

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:

- «Народный учитель СССР»;
- «Заслуженный учитель школы РСФСР»;
- «Заслуженный работник культуры Российской Федерации».

2. Государственные награды Российской Федерации (Почетные звания Российской Федерации):

- «Народный учитель Российской Федерации»;
- «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник культуры Российской Федерации».

3. Почетные звания, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

- «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
- «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
- «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации».

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

- «Отличник народного просвещения».