

Принято на общем  
собрании трудового коллектива  
Протокол №4 от 01.04.2024г.

Утверждено  
Приказом МАДОУ «Ромашка»  
№30-д от 01.04.2024 года

Положение  
об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад №7 «Ромашка»

д.Новый поселок  
2024г.

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 «Ромашка» (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области от 29.03.2024 № 239 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области».

1.2. Система оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 «Ромашка» (далее – МАДОУ «Ромашка»), которая включает размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Мошенского муниципального округа Новгородской области, а также Примерным положением.

1.3. Месячная заработная плата работников организации, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.4. Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается.

1.5. Оплата труда работников организаций, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Фонд оплаты труда работников автономного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке автономному учреждению из муниципального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением для руководителя организации, рассматриваются созданной в комитете образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области комиссией по вопросам оплаты труда руководителя (далее - комиссия комитета). Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается комиссией комитета в кратности от одного до пяти в зависимости от сложности управления организацией и объемов выполняемых работ. Состав и порядок

деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области (далее - приказ комитета).

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением и локальным нормативным актом организации для работников организации, рассматриваются созданной в организации комиссией по вопросам оплаты труда работников организации (далее - комиссия организации). Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

## **2. Оплата труда руководителя организации.**

2.1. Заработная плата руководителя организации состоит из:

- ✓ должностного оклада;
- ✓ выплат компенсационного характера;
- ✓ выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя организации конкретизируются трудовым договором. Решение об установлении выплаты должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

✓ в отношении руководителя организации – на основании решения комиссии комитета и утверждается распоряжением Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области.

2.2. Должностной оклад

Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором на основании решения комиссии комитета в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

2.3. Выплаты компенсационного характера

2.3.1. Для руководителя организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

✓ выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

✓ выплаты занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий

труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;

- ✓ выплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- ✓ выплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

- ✓ размер выплаты за привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя организации, 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;

- ✓ оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.2. Размер компенсационных выплат руководителю организации, устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

## 2.4. Выплаты стимулирующего характера

2.4.1. Руководителю организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ✓ выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ✓ выплаты за качество выполняемых работ;
- ✓ выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- ✓ премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат руководителю организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

2.4.2. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации определяется с учетом перечней оценки

целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии комитета. Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организаций проводится комиссией комитета ежегодно не позднее 31 января за календарный год, предшествующий году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Комиссия комитета рассматривает отчет руководителя организации, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организации, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем организации, и устанавливает размер выплаты в процентах. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

2.4.3 Выплата за качество выполняемых работ может осуществляться ежемесячно, единовременно. Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации устанавливается за присвоенное звание, ученую степень, полученную высшую категорию:

- ✓ начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;
- ✓ при условии выполнения работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория;
- ✓ при условии соответствия звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации устанавливается при:

- ✓ поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами;
- ✓ поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами области;
- ✓ поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами муниципального района.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу в размерах:

- 1) ежемесячно:

за почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР», «Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР», «Заслуженный деятель науки и техники РСФСР», «Заслуженный деятель науки РСФСР», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный мастер профтехобразования СССР», «Заслуженный работник культуры СССР», «Заслуженный работник физической культуры СССР», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта СССР»

за ученые степени:

кандидат наук - 10

доктор наук - 20

2) единовременно: до 100

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада.

2.4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в следующих размерах:

от 1 до 5 лет - 10 процентов должностного оклада;

от 5 до 10 лет - 15 процентов должностного оклада;

от 10 до 15 лет - 20 процентов должностного оклада;

свыше 15 лет - 30 процентов должностного оклада.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, засчитывается стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти Новгородской области, органах местного самоуправления,

В случае, если у руководителя организации право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной

нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Установление стажа работы руководителю организации, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется комиссией комитета.

2.4.5. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы руководителя организации для установления премиальных выплат производится ежеквартально не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с перечнем оценки целевых показателей эффективности деятельности работы.

Проведение оценки целевых показателей эффективности деятельности работы осуществляется на основании отчетов, предоставленных:

в отношении руководителя организации – руководителем организации в комиссию комитета.

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается. Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенному для выплаты за отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

## 2.5. Материальная помощь

2.5.1. Из фонда оплаты труда руководителю организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

✓ смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

✓ необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

✓ утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

✓ рождения ребенка;

✓ в пределах фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь к отпуску в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления руководителя организации, с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

✓ в отношении руководителя организации - распоряжением Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области.

2.5.2. В случае смерти руководителя организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

✓ в отношении руководителя организации - распоряжением Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области;

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю организации может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

2.5.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.6. Руководителю организации устанавливается предельная кратность среднемесячной оплаты труда к величине среднемесячной заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, в зависимости от объемных показателей. Предельная кратность среднемесячной оплаты труда руководителя организации устанавливается:

№ п/п	Тип (вид) организации	Предельная кратность
1	2	3
1	Организации общего образования (устанавливается в зависимости от среднесписочной численности обучающихся):	
1.1.	до 100 человек	До 3
1.2.	свыше 100 человек	До 3
2	Организации дошкольного образования (устанавливается в зависимости от среднесписочной численности обучающихся)	
2.1.	до 20 человек	до 2
2.2.	от 20 до 100 человек	до 3,5
2.3.	свыше 100 человек	до 4

В случае создания новой организации и невозможности по причине отсутствия фактических начислений заработной платы работникам организации в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета средней заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации рассчитывается, начиная с месяца создания организации.

### **3. Оплата труда работников организации (за исключением руково-**

### дителя организации)

3.1. Заработная плата работников организации (за исключением руководителя организации) (далее работники организации) состоит из:

- ✓ должностного оклада;
- ✓ выплат компенсационного характера;
- ✓ выплат стимулирующего характера.

### 3.2. Должностной оклад

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника организации формируется из минимального (базового) оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) и повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности. Работникам организации, имеющим право на повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.3. Минимальный оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

### 3.4. Размеры минимальных окладов работников организации:

3.4.1. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	5814
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	6105
2	ПКГ должностей		

	педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	6815
2.2.	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер - преподаватель	7574
2.3.	3 квалификационный уровень	<b>Воспитатель</b> ; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования старший тренер-преподаватель	8419
2.4.	4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель*(2); преподаватель -организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор*(3); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9251

\* (2) Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

\* (3) За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

3.4.3. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1	ПКГ «Общеотраслевые должности		

	служащих первого уровня»		
1.1	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, комендант машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор	5814

3.4.3. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастаньяша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	4361
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4797
2.	ПКГ «Общеотрасле-		

	высшие профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	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; водитель автомобиля; водитель троллейбуса; водолаз; контролер технического состояния автотранспортных средств; механик по техническим видам спорта; оператор сейсмопрогноза; оператор электронно вычислительных и вычислительных машин; охотник промысловый; пожарный	5279
2.2	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5780
2.3	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6388

3.5. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

3.5.1. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности: за наличие высшего профессионального образования - 0,10;

за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) - 0,20

за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении - 0,20;

за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:

1 квалификационный уровень -- 0,55;

2 квалификационный уровень -- 0,50;

3 квалификационный уровень -- 0,46;

4 квалификационный уровень -- 0,43;

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

1 квалификационный уровень -- 0,78;

2 квалификационный уровень -- 0,71;

3 квалификационный уровень -- 0,65;

4 квалификационный уровень -- 0,60;

за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным -- 0,10.

3.5.2. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общепрофессиональных должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, общепрофессиональных должностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития) <\*> -- 0,20;

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с задержкой психического развития <\*>-- 0,15;

за работу в дошкольных группах общеобразовательных организациях и в дошкольных образовательных организациях:

помощникам воспитателей -- 0,79;

**младшим воспитателям -- 0,71;**

за обеспечение безопасности и комфортности подвоза школьников:

водителям -- 0,94;

-----  
<\*> Устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися.

3.5.3. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, устанавливается повышающий коэффициент к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за работу в образовательных учреждениях (в том числе филиалах образовательных учреждений), расположенных в сельской местности -- 0,25;

3.5.4. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию -- 0,40 <\*>, 0,30;

за первую квалификационную категорию -- 0,30 <\*>, 0,20;

за вторую квалификационную категорию - - 0,10;

-----  
<\*> Устанавливается для тех работников, кто прошел аттестацию по новой форме.

3.5.5. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

1) за почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР», «Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР», «Заслуженный деятель науки и техники РСФСР», «Заслуженный деятель науки РСФСР», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный мастер профтехобразования СССР», «Заслуженный работник культуры СССР», «Заслуженный работник физической культуры СССР»; «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Почетный работник учреждений начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник учреждений среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»;

Федерации» -- 0,1;

2) за ученые степени:

кандидат наук -- 0,1;

доктор наук -- 0,2.

3.5.6. Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований - получение высшего профессионального образования, присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.5.7. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда.

### 3.6. Выплаты компенсационного характера

3.6.1. Выплата работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

3.6.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.6.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»

минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

3.6.4. В случае привлечения работника организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника организации, 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;

3.6.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику организации в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются руководителем организации с учетом содержания и (или) объема работ.

### 3.7. Выплаты стимулирующего характера

3.7.1. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ✓ выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- ✓ выплаты за качество выполняемых работ;
- ✓ выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- ✓ премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие,

год.

3.7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки их деятельности, определяемых положением об оплате труда организации. Показатели оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки их деятельности разрабатываются по должностям или по группе должностей, профессий рабочих. Показатели эффективности деятельности должны быть достижимыми каждым конкретным работником и измеримыми. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом организации на очередной финансовый год не позднее 31 января текущего года в

соответствии с решением комиссии организации на основании оценочного листа работника организации в размере до 250 процентов должностного оклада. Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности проводится комиссией организации не позднее 31 января текущего года. Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками организации, об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, за календарный год, предшествующий году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, согласовывает набранную сумму баллов по каждому и устанавливает денежный вес одного балла, выраженного в процентах.

3.7.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных областными, муниципальными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам организации может устанавливаться в размере до 100 процентов должностного оклада.

3.7.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 30 процентов должностного оклада.

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты. Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется комиссией организации. Заседание комиссии проходит ежемесячно, результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии организации.

3.7.5. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Размер премияльных выплат неограничен. Премияльные выплаты работникам организации по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год устанавливаются по решению комиссии организации в соответствии с критериями, утвержденными приказом организации, показателями эффективности деятельности работника организации. При определении показателей эффективности деятельности работы работников организации учитываются:

✓ достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- ✓ качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- ✓ добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- ✓ инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;
- ✓ своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Решения об установлении премиальных выплат принимаются комиссией организации на основании оценки показателей эффективности деятельности работы работника организации в соответствии с набранной суммой баллов. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы проводится комиссией организации не позднее последнего числа месяца соответствующего периода установления выплаты на основании предоставленных работниками отчетов об оценке эффективности деятельности. Комиссия организации рассматривает отчеты об оценке эффективности деятельности работы, согласовывает набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает денежный вес одного балла, выраженного в процентах. Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований. При наличии дисциплинарного взыскания работникам организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

### 3.8. Материальная помощь

3.8.1. Из фонда оплаты труда работникам организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- ✓ смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);
- ✓ необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;
- ✓ утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
- ✓ рождения ребенка;
- ✓ в пределах фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь к отпуску;
- ✓ в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации и оформляется приказом организации.

3.8.2. В случае смерти работника организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.8.3. Материальная помощь, оказываемая работникам организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

3.8.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.9. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах (коэффициентах) к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных значениях.

3.10. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (професий рабочих) организации.

3.11. Оплата труда педагогических работников организации устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.12. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

✓ за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

✓ за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в организации.

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, установленное по занимаемой должности.

3.13. В случае задержки выплаты работникам учреждений заработной платы и других нарушений оплаты труда руководители организаций несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

№	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	самооценка оценка комиссии
1	Позитивные результаты деятельности	Посещаемость детей в группе	70% - 2 балла 80% - 4 балла 90% - 6 баллов 100% - 8 баллов	
		Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера.	2-3 балла	
		Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	систематическая – 3 балла эпизодическая – 1 балл	
		Участие в общих мероприятиях детского сада (подготовка и проведение праздников, конкурсов, за сыгранные роли и т.п.) в зависимости от объема выполненной работы.	до 10 баллов в зависимости от уровня мероприятия	
		Сложность и напряженность в случае объединения групп.	до 5 баллов	
		Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте, стирка белья и т.п.)	до 10 баллов	
		Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания.	до 5 баллов	

		За качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию территории Учреждения.	До 8 баллов	
4	Признание высокого профессионализма	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес сотрудника со стороны родителей воспитанников, воспитателей и других сотрудников	2 балла	
5		Помощь воспитателю введении странички в сообществе Контакт (не менее 4 публикаций)	До 7 баллов	
	ИТОГО	баллы суммируются	61 б.	

Число, подпись сотрудника \_\_\_\_\_

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы труда работника пищеблока. \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.  
ФИО сотрудника месяц

№	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому	самооценка
---	----------	----------------------	--------------------------	------------

			показателю критериев	оценка комиссии
1	Позитивные результаты деятельности работников	Обеспечение качественного питания, учет мнения по качеству питания со стороны детей и родителей.	до 3 баллов	
		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	до 3 баллов	
		Сложность меню.	до 10 баллов	
		Внедрение новых блюд и технологий	до 10 баллов	
		Участие в общих мероприятиях детского сада (подготовка и проведение праздников, конкурсов, за сыгранные роли и т.п.) в зависимости от объема выполненной работы.	до 10 баллов в зависимости от уровня мероприятия	
		Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, стирке белья, ремонте и т.п.)	до 10 баллов	
2	Признание высокого профессионализма	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес сотрудника со стороны родителей воспитанников, воспитателей и других сотрудников	2 балла	
	ИТОГО	баллы суммируются	50 баллов	

Число, подпись сотрудника \_\_\_\_\_

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы труда иных работников учреждения.

202 г.

\_\_\_\_\_  
ФИО сотрудника    месяц

№	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	самооценка оценка комиссии
1	Позитивные результаты деятельности	Сложность и напряженность в связи с погодными условиями (в зависимости от объема выполненной работы)	10 баллов	
2. Своевременное выполнение неполадок и выполнение заявок.		До 10 баллов		
3. Своевременное реагирование на возникающие ЧС		До 10 баллов		
4. Активное участие в общественных мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам)		До 10 баллов		
5. За качественное содержание участка и ведение работы по облагораживанию территории учреждения.		До 10 баллов		
	ИТОГО	Баллы суммируются	50 баллов	

Число, подпись сотрудника \_\_\_\_\_

Результаты самооценки, оценки комиссии по стимулирующим выплатам воспитателя \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ 202 г.

№	Критерии премирования	Размер премирования в баллах	Расчёт баллов	Размер премирования в баллах (самооценка), подтверждающие материалы	Размер премирования в баллах (оценка комиссии)
1	Разработка, освоение и внедрение новых программ, авторских методик и технологий	До 6			
2.	Использование материалов мастер-классов, стажёрских площадок, педагогических проектов	2			
3.	Использование технологии проблемного и развивающего обучения, социоигровых подходов в работе с детьми, родителями, педагогами	2			
4.	Применение в практической работе ИКТ: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Применение видео-, слайд- занятий;</li> <li>• Применение мультимедийных форм дидактических, методических, игровых пособий.</li> </ul>	2  2			
5.	Разработка индивидуального маршрута развития ребёнка и составление портфолио достижений ребёнка.	5			
6.	Поиск и внедрение разнообразных форм и методов организации образовательновоспитательного процесса (коллекционирование, проектирование и другое) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Эпизодически</li> <li>• систематически</li> </ul>	2  4			

7.	<u>Разработка методических материалов</u> Разработка дидактических игр, карточек в соответствии с современными требованиями (презентация материала на пед. часе или пед. совете)	До 6 баллов			
8	Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов)	3 балла -			
9	Выполнение дополнительного объема работы (открытые мероприятия, исполнение ролей на утренниках, выполнение общественной нагрузки, выполнение хозяйственной работы в группе, на территории д/сада, в огороде, в цветнике и т.д.)	До 10 баллов			
10.	Оценка качества работы педагога со стороны родителей (законных представителей воспитанников). Отсутствие обес-нованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	2 балла			
11	Работа с не посещающими детьми	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Эпизодически 1б.</li> <li>• Систематически 3б.</li> </ul>			
<b>Показатель уменьшение стимулирующих выплат</b>					
1.	Несвоевременная (не в срок) или отсутствие подачи информации (новости)	Своевременная 0 бал. (до 15, до 30 каждого месяца) Несвоевременная подача информации с подтверждающим материалом минус 3балла			

		Нет информации минус 5 баллов			
2.	Своевременная подача информации о проведении открытых мероприятий, (НОД, культурномассовых мероприятий, родительских собраний...)	Выполнение в срок отчётной документации 0 Не в срок минус 3балла			
	ИТОГО				

## Оценивается отдельно в рублях

	Методическая Деятельность (часть 2)	<b>Публикации</b> Свой сайт/участие в СМИ вне конкурса – 150 руб. Газета (р-он) участие в конкурсе СМИ б/ приз.мест-400 руб Газета (область) участие в конкурсе СМИ б/ приз.мест-1500 руб Журнал Российского уровня/конкурс СМИ призовое место – 5000руб.	При наличии сертификата или диплома
		Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, сообщение на КПК, района, города от 400 – 1000руб	
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровнях района - 400руб область – 1500руб.	
1.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Оценивается уровень конкурса и результативность Участие (район)- 1000 руб.; (область и выше) – от 5000 руб. Победа (район)-1 место -3500 руб.; 2 место – 2500 руб. 3 место - 1500 руб. область и выше – от 10000 руб.	
2.	Инновационная деятельность педагога	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций (оформление проекта, выставки работ проект, отчётная документация по проекту)	На рассмотрение комиссии
<b>ИТОГО:</b>			