

Принято:  
общим собранием  
трудового коллектива  
МДОУ «Детский сад №3»  
пгт. Троицко-Печорск  
«01» 09 2022 г.  
Протокол № 1



Утверждено:  
Приказом МДОУ  
«Детский сад №3»  
пгт. Троицко-Печорск  
«01» 09 2022 г.  
№ 159-1

**Положение  
об оплате труда работников  
МДОУ «Детский сад №3 общеразвивающего вида»  
пгт. Троицко-Печорск**

**Раздел 1.  
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об оплате труда (далее Положение) определяет систему оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 общеразвивающего вида» пгт. Троицко-Печорск (далее образовательная организация, ДОО).

2. Положение включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы) административных работников, специалистов, служащих и рабочих ДОО;
- размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников;
- выплаты компенсационного характера работникам;
- выплаты стимулирующего характера работникам;
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников;
- порядок формирования планового фонда оплаты труда образовательной организации.

3. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ДОО в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми, нормативными правовыми актами администрации муниципального района «Троицко-Печорский».

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

5. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников, утверждается приказом по образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

6. Заработная плата (ч. 6 ст. 136 ТК РФ) выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Работник имеет право на получение заработной платы за первую половину месяца пропорционально отработанному времени, а также выплаты, которые включаются в заработную плату за первую половину месяца:



Вид выплаты	Включать в аванс или нет
Оклад	Да
Компенсация за работу в ночное время	Да
Надбавка за совмещение должностей	Да
Надбавка за стаж работы	Да
Компенсация за работу сверхурочно	Нет
Компенсация за работу в выходные дни	Нет
Районный коэффициент за работу в особых климатических условиях	Да
Северная надбавка за работу в особых климатических условиях	Да
Больничное пособие	Нет
Пособие по беременности и родам	Нет
Пособие по уходу за ребенком	Нет
Другие социальные пособия (за постановку на учет в ранние сроки беременности, при рождении ребенка, на погребение)	Нет
Отпускные	Нет
Материальная помощь	Нет
Премии и стимулирующие выплаты (ежемесячные, ежеквартальные, годовые и пр.)	Нет
Средний заработок (за время командировки, донорские дни и пр.)	Нет

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

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

Реализация гарантий по оплате труда работников установленных настоящим пунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда образовательной организации.

## Раздел 2.

### ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)

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

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	9610

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:



Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	10555
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	11035
4 квалификационный уровень	
Старший воспитатель, учитель-логопед (логопед)	11275

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

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

№п /п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Делопроизводитель	8655
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень:		
1.	Заведующий хозяйством	9085
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		

Размеры должностных окладов, предусмотренные разделами «1 квалификационный уровень» - «4 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня», распространяются на должность: специалист по охране труда.

4. Размеры окладов работников образовательной организации, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пункте 3 раздела 2, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:



Разряды оплаты труда	оклад, рублей
1	8490
2	8655
3	8825
4	8995
5	9165
6	9335
7	9550
8	9760
9	10100
10	10435

Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 - 10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом ДОО с учетом мнения представительного органа работников. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

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

Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников требованиям должностных характеристик определяются аттестационной комиссией согласно действующему положению о порядке проведения аттестации в образовательной организации.

### Раздел 3.

#### РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ

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



№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
2.	Педагогическим работникам за работу в группах, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья	10

Примечание:

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

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

#### Раздел 4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ

1. Выплатами компенсационного характера являются:

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

2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) доплаты молодым специалистам ДОО;

4) районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется при расчете планового фонда оплаты труда, за исключением компенсационных выплат, указанных в п.1, 2, 3 раздела 4.

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

2.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере не менее 35% часовой должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

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

2.2. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной	до 15



	компетентности педагогических работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	
2.	Педагогическим работникам за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы (доплата производится при условии отсутствия инструктора по физической культуре)	до 10
3.	Педагогическим работникам, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10
4.	Педагогическим работникам, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	до 15

2.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.4. Другие доплаты работникам образовательной организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. Работникам образовательной организации, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производится доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.



3. Доплаты работникам ДОО, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с изменениями на 30 декабря 2020 года, редакция, действующая с 1 января 2021 года), с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, на работу в ДОО, исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в организацию поселка городского типа	25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в образовательной организации на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

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

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

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

4.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

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



4.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с п.4.1.,4.2.,4.3,4.4., продолжается со дня прекращения указанных событий.

7. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников ДОО устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

## Раздел 5.

### ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

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

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам ДОО устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	Работники ДОО	до 150

3. Основания для установления работникам Организаций надбавок за интенсивность и высокие результаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за работу в группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья) (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
2.	Доплаты по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с локальным нормативным актом организации	Приложение 1 (Порядок установления выплат)

Примечания:

<\*> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителем организации в зависимости от объема работы и значимости выполняемых трудовых действий по согласованию с представительным органом работников.



4. Работникам ДОО в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 150 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы).

Основания для установления работникам надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательной организации)	до 10

5. За качество выполняемых работ работникам могут быть предусмотрены единовременные выплаты.

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Доплаты работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте организации.

7. В ДОО надбавки за выслугу лет устанавливаются руководящим работникам, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководящим работникам, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в образовательной организации на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

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

Список/перечень профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование определяется в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий



рабочих.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа списка/перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, при условии соответствия уровня образования работника, установленному соответствующим списком/перечнем.

7.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих соответствующего профиля.

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

7.3. Работникам образовательной организации, выполняющим педагогическую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

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

8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются образовательной организацией самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

*(Приложение 2: Премияльные выплаты по итогам работы).*

## **Раздел 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников ДОО применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- за часы педагогической работы другой образовательной организации (в одном или нескольких), выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

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

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

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

2. Руководитель ДОО в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников организации, может привлекать для педагогической деятельности с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с определением ставки заработной платы с учетом коэффициентов, указанных в таблице настоящего пункта.



В размер часовых ставок оплаты труда включена оплата за ежегодный оплачиваемый отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

- для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «преподаватель».

При расчете ставок почасовой оплаты труда их размеры подлежат округлению до целого рубля.

## **Раздел 7. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

1. Плановый фонд оплаты труда образовательной организации включает:  
фонд должностных окладов (ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделом 3 настоящего положения;

фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего положения;

фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего положения;

выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктом 4 раздела 8.

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

Конкретный размер расходов на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, устанавливается ежегодно на календарный год в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда с учетом результатов деятельности для образовательной организации.

\* 2. При формировании фонда стимулирующих выплат объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в образовательной организации определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

3. В образовательной организации при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск воспитателей, младших воспитателей, работников кухни (повар, подсобный рабочий), машиниста по стирке и ремонту спецодежды (оператор стиральных машин). При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

4. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам организации.



Выплаты стимулирующего характера работникам, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 5 настоящего положения.

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

#### **Раздел 8. Срок действия Положения.**

До вступления в силу новых законодательных документов, до принятия нового локального акта.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда в  
МДОУ «Детский сад №3»  
от 01.09.2022г.

#### **ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

##### **Педагогические работники:**

1. По приказам руководителя ДОО.
2. За расширение зоны обслуживания (совмещение).
3. По ходатайствам руководителя, работников ДОО.



### **Премияльные выплаты по итогам работы**

1. В целях усиления материальной заинтересованности работников ДОО в повышении качества предоставляемых населению образовательных и иных, связанных с образовательными услугами – услуг, закрепления высококвалифицированных кадров, работникам образовательной организации может назначаться и выплачиваться премия.

2. Под премированием понимается выплата денежных средств сверх основного заработка работника в целях поощрения за достигнутые успехи в работе и стимулирования дальнейшего профессионального роста.

3. В ДОО могут вводиться следующие виды премирования:

3.1. Ежемесячная – за достижение плановых значений целевых показателей, утвержденных в планах работы образовательной организации (комиссия по распределению выплат).

3.2. Единовременная – за факт достижения особо значимых результатов (решение руководителя ДОО):

- разработка и внедрение новых подходов к организации работы педагогического и прочего персонала образовательной организации;
- разработка различного рода локальных нормативных документов, имеющих большое значение для оптимизации работы образовательной организации;
- разработка, апробация и качественная реализация программы развития ДОО, программы «Здоровье», основной образовательной программы дошкольного образования, рабочих учебных программ, адаптированных образовательных программ в связи с новыми требованиями законодательства;
- эффективное проведение мониторинга качества знаний воспитанников по освоению основной образовательной программы дошкольного образования;
- качественная и своевременная подготовка групп и ДОО к новому учебному году, проведение летних ремонтных работ, организация и проведение работ на приусадебном участке;
- качественное и своевременное устранение последствий аварий;
- подготовка и проведение мероприятий по гражданской обороне, противопожарной безопасности;
- подготовка и результативное участие воспитанников ДОО в муниципальных, республиканских и всероссийских конкурсах и др. мероприятиях;
- персональное участие работников в конкурсах профессионального мастерства различного уровня, Грантах и т.д.
- качественная подготовка срочной информации, аналитической и другой отчетности;
- внедрение современных форм работы с родителями (законными представителями) воспитанников образовательной организации;
- организация сотрудничества с предприятиями и организациями социума;
- организация и реализация работы по 44-ФЗ;
- оформление и наполнение официального сайта ДОО, ведение собственной страницы на сайте образовательной организации;
- в честь профессиональных праздников (день дошкольного работника, Нового года, 8 марта, 23 февраля);
- по итогам года за отсутствие в течение года временной нетрудоспособности;
- к юбилейным датам работника и учреждения, в связи с награждением государственными наградами (решение руководителя ДОО);
- за безупречную продолжительную трудовую деятельность в образовательной организации;
- другие особо важные и срочные работы.



4. Премия назначается приказом по образовательной организации и выплачивается вместе с заработной платой работника.

5. Премия выплачивается работникам, находящимся на последнюю дату периода, за который назначается выплата премии, в трудовых отношениях с образовательной организацией.

6. Размер премии определяется для каждого работника руководителем ДОО в твердой денежной сумме.

7. Премия не выплачивается:

- в период испытательного срока;
- срока действия дисциплинарного взыскания;
- при увольнении работника за виновные действия и без уважительных причин.

8. Размер премии для конкретного работника предельными размерами не ограничивается и в каждом конкретном случае решение о размере премии принимается руководителем ДОО.

Премия устанавливается дифференцированно, с учетом профессиональных качеств работника, личного вклада в общий результат работы образовательной организации.

9. Условия назначения премии, указанных в п. 3.1.:

- выполнение учреждением плана посещаемости за отчетный период;
- отсутствие обоснованных жалоб на работу персонала, работника ДОО;
- отсутствие предписаний контролирующих органов;
- качественное и своевременное ведение документации;
- соблюдение исполнительской дисциплины ( отчеты, запросы и т.д.);
- соблюдение правил профессиональной этики;
- соблюдение Устава, правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, инструкции по охране жизни и здоровья детей.

10. Основания назначения выплаты премии:

- решение руководителя ДОО, которое оформляется приказом по образовательной организации;
- ходатайство комиссии по распределению выплат работникам ДОО, которое оформляется протоколом, утверждается руководителем и соответствующим приказом;
- юбилейные даты (по решению руководителя ДОО);
- получение государственной награды (по решению руководителя);
- выполнение особого поручения (по решению руководителя).

11. Решение о премировании специалистов и остальных категорий работников образовательной организации принимается непосредственно руководителем ДОО.

12. Работники, поступившие в ДОО или проработавшие неполный период (по болезни, отпуску и др. причинам), премируются по усмотрению руководителя.

13. Премия не назначается и не выплачивается:

- при отсутствии оснований назначения премии;
- при невыполнении условий назначения премии;
- при отсутствии средств у образовательной организации, направляемых на выплату премии;
- при отсутствии экономии фонда оплаты труда.