

**ПРИНЯТО**  
на общем собрании работников  
МДОУ «Косланский детский сад»  
Протокол от «09» января 2024 года № 3

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом МДОУ «Косланский  
детский сад»  
от 09.01.2024 г. № 01-07/01  
внесены изменения  
приказ от 05.04.2024 №01-07/56

**Положение  
об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного  
учреждения «Косланский детский сад»**

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда муниципального дошкольного образовательного учреждения «Косланский детский сад» с.Кослан Удорского района Республики Коми (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением администрации муниципального района «Удорский» от 29.06.2018 № 413 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Удорского района»;
- Постановлением администрации муниципального района «Удорский» от 29 декабря 2021 г. № 1214 «О внесении изменений в постановление администрации МР «Удорский» от 29.06.2018 № 413 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Удорского района»;
- Постановлением администрации муниципального района «Удорский» от 28 июля 2022 г. № 820 «О внесении изменений в постановление администрации МР «Удорский» от 29.06.2018 № 413 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Удорского района»;
- Постановлением администрации муниципального района «Удорский» от 21 августа 2023 г. № 780 «О внесении изменений в постановление администрации МР «Удорский» от 29.06.2018 № 413 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Удорского района»;
- Постановлением администрации муниципального района «Удорский» от 16 ноября 2023 г. № 1103 «Об установлении должностных окладов руководителей образовательных организаций МР «Удорский»;
- единым квалификационным справочником 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;
- нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Коми, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми.

1.2. Положение включает в себя:

- должностные оклады (оклады) специалистов, служащих и рабочих;
- размеры повышения должностных окладов (окладов) работников;
- выплаты компенсационного характера работникам;
- выплаты стимулирующего характера работникам;
- порядок формирования планового фонда оплаты труда.
- условия выплаты материальной помощи.

1.3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов МО МР «Удорский», Положение подлежит изменению.

1.4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета Удорского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

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

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

1.9. Положение утверждается руководителем с учетом мнения общего собрания работников и распространяется на всех работников Организации, независимо от источника осуществления оплаты труда.

## **Раздел 2. Должностные оклады (оклады) специалистов, служащих и рабочих**

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

2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Таблица 1

Наименование должности	Должностной оклад (оклад), в рублях
1	2
музыкальный руководитель	11294
старший воспитатель	12065
воспитатель	11808
педагог-психолог	11808
учитель-логопед	12065

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

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

Таблица 2

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
------------------------	------------------------------

младший воспитатель	9610
---------------------	------

2.5. Должностные оклады работников Организаций, 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»:

Таблица 3

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель	8655

Таблица 4

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	9085

2.6. Размеры окладов работников Организации, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Таблица 5

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

2.7. Перечень профессий рабочих, применяемый к размерам окладов в соответствии с постановлениями Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 31 января 1985 г. N 31/3-30 и Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 г. N 31

Таблица 6

Наименование профессии рабочих	Оклад, рублей
1	2
рабочий по обслуживанию здания (по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	8995
дворник	8490
кастелянша	8655
кладовщик	8665
сторож	8665
уборщик служебных помещений	8665
машинист по стирке белья	8665
Повар 2 разряда	8665
Повар 3 разряда	8825
Повар 4 разряда	8995
кухонный работник	8655

### Раздел 3. Размеры повышения должностных окладов (окладов)

Таблица 7

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, (окладов) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу)
1.	За работу в организациях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии со статьей 4 Закона Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми»)	25
2.	Педагогическим работникам за наличие: -первой квалификационной категории -высшей квалификационной категории -педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-наставник» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности -педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-методист» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с методической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по	20 40 10 10

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, (окладов) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу)
	занимаемой в организации должности	

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

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

#### Раздел 4. Выплаты компенсационного характера работникам

1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 1) доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) доплаты молодым специалистам;
- 4) районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом Организации.

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

Таблица 8

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу)
1.	За руководство внутриучрежденческими методическими объединениями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических работников при прохождении аттестации на соответствие занимаемой должности (доплата за работу в аттестационных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15
2.	Педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы	до 10

	(доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физической культуре)	
3.	Работникам, исполняющим функции тьютора, а также ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10
4.	Педагогическим работникам организаций образования за заведование музеями (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	до 20
5.	Педагогическим работникам образовательных организаций, 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
6.	Педагогическим работникам образовательных организаций, 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 за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Организацию, устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу) в следующих размерах:

Таблица 9

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в % к должностному окладу (окладу)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организацию, расположенные в сельских населенных пунктах	30

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

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 настоящего раздела.

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

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 Организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Организации в качестве специалиста, 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 пунктами 4.2, 4.3, 4.4, 4.5 настоящего раздела, продолжается со дня прекращения указанных событий.

5. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников учреждения устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством РФ.

6. Работникам, 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.

## Раздел 5. Выплаты стимулирующего характера

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 Организации устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 10

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу)
1.	Другие работники	до 100

3. Основания для установления работникам Организации надбавок за интенсивность и высокие результаты<\*>:

Таблица 11

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу)
1.	Педагогическим работникам за работу в группе, реализующей адаптированную образовательную программу для лиц с ограниченными возможностями здоровья (за исключением образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья) (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
2.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности	до 20



	здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	
3.	Заведующим, воспитателям, музыкальным руководителям за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка (как родного)	до 10
4.	Доплаты по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с локальным нормативным актом организации с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы установленных в приложении к Положению.	х

*Примечание*

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

4. Работникам Организации в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (окладам) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (окладу).

Основания для установления работникам Организации надбавок за качество выполняемых работ:

Таблица 12

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю учреждения)	до 5
2.	Руководителям и педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5*

*Примечание:*

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

5. В Организации надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, 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:

Таблица 13

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (окладу)
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, руководителям, 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 Организациях на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

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

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

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

5.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

5.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада (оклада) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Работникам Организации образования, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

5.4. 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

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 Организацией в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения общего собрания работников ДООУ.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы установленных в приложении к Положению.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ работникам Организации рассматриваются комиссией по распределению выплат стимулирующего характера и устанавливаются приказом руководителя Организации. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения сроком на один учебный год. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Организации. Перед распределением стимулирующих выплат педагоги предоставляют собственную оценку эффективности и качества профессиональной деятельности. Комиссия принимает решение о премировании и размере выплат открытым голосованием. Результаты заносятся в протокол Комиссии за соответствующий период. Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается членами Комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов комиссии, номера и даты, копия протокола передается руководителю учреждения.

## **Раздел 6. Порядок формирования планового фонда оплаты труда**

1. Плановый фонд оплаты труда Организации включает:

- фонд должностных окладов (окладов), сформированный с учетом повышений должностных окладов (окладов), 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 пунктами 3 и 4 настоящего раздела.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется при расчете планового фонда оплаты труда, за исключением компенсационных выплат, указанных в подпункте 5 пункта 1 раздела 4 настоящего положения.

2. При формировании фонда стимулирующих выплат Организаций объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Организациях определяется исходя из фактической потребности.

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

3. В Организациях, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск заведующих, воспитателей, младших воспитателей, работников кухни (повар, подсобный рабочий), машиниста по стирке и кастелянши. При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

4. Фонд оплаты труда Организаций, 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 Организаций, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 5 настоящего положения (за исключением премиальных выплат по итогам работы).

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Организаций могут выплачиваться премиальные выплаты и материальная помощь. Размеры и условия их осуществления определяются в локальном нормативном акте организации.

## **Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда**

1. Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя руководителя или по решению комиссии по распределению доплат и надбавок с целью материальной поддержки и социальной защищенности в случае непредвиденных, семейных и других обстоятельств, а также к юбилейным датам работников учреждения.

2. Материальная помощь определяется в конкретной денежной сумме при наличии фонда стимулирования.

3. На материальную помощь районные и северные коэффициенты не начисляются.

4. При наличии экономии фонда заработной платы работникам учреждения могут назначаться премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам, при увольнении работника в связи с выходом на пенсию.

5. Виды премий:

5.1. по итогам учебного года;

5.2. по итогам ремонтных работ к подготовке учреждения к новому учебному году;

5.3. за участие в мероприятиях по благоустройству участков ДООУ и близлежащей территории;

5.4. в честь профессионального праздника Дня воспитателя и всех дошкольных работников.

5.5. за организацию и проведение мероприятий для работников и неработающих пенсионеров.

6. Премии определяются в конкретной денежной сумме в зависимости от показателя на выплату премии и при наличии фонда стимулирования.

7. На премии начисляются районные и северные коэффициенты.

Приложение  
к Положению об оплате труда  
работников МДОУ «Косланский детский сад»

**Критерии оценки результативности труда работников  
для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы и качество  
выполняемых работ работникам учреждения**

Категория работников	Условия назначения выплат работникам (критерии оценки результативности)	Размеры доплат, в %
<b>воспита- тель</b>	<b>1.</b> Участие воспитанников группы в мероприятиях (конкурсах) различного уровня: -на уровне ДООУ -на уровне района -на уровне республики	до 3 до 5 до 7
	<b>2.</b> Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников группы в мероприятиях (конкурсах) различного уровня: -на уровне ДООУ -на уровне района -на уровне республики	до 5 до 7 до 10
	<b>3.</b> Участие педагога в мероприятиях (конкурсах профессионального мастерства) различного уровня: -на уровне ДООУ -на уровне района -на уровне республики	до 5 до 7 до 10
	<b>4.</b> Наличие призовых мест по итогам участия в мероприятиях (конкурсах профессионального мастерства) различного уровня: -на уровне ДООУ -на уровне района -на уровне республики	до 10 до 15 до 20
	<b>5.</b> Трансляция опыта педагога: -на уровне ДООУ -на уровне района -на уровне республики	до 3 до 5 до 10
	<b>6.</b> Публикация обобщенного педагогического опыта: -на уровне ДООУ -на уровне района -на уровне республики	до 3 до 5 до 10
	<b>7.</b> Продуктивное участие в методической работе	до 10

	<b>8.</b> Организация и проведение мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями, в том числе за консультативную психолого-педагогическую работу с родителями по воспитанию детей в семье	до 5
	<b>9.</b> Создание и постоянное обновление развивающей среды	до 10
	<b>10.</b> Содержание и благоустройство участков, озеленение территории	до 10
	<b>11.</b> Проведение общих мероприятий, в том числе физкультурно-оздоровительных	до 5
	<b>12.</b> Участие воспитанников в выполнении нормативов ГТО, личный зачет	до 5
	<b>13.</b> Образцовое и своевременное оформление в установленном порядке документации	до 10
<b>музыкальный руководитель</b>	<b>14.</b> Участие воспитанников группы в мероприятиях (конкурсах) различного уровня: -на уровне ДОУ -на уровне района -на уровне республики	до 3 до 5 до 7
	<b>15.</b> Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников группы в мероприятиях (конкурсах) различного уровня: -на уровне ДОУ -на уровне района -на уровне республики	до 5 до 7 до 10
	<b>16.</b> Участие педагога в мероприятиях (конкурсах профессионального мастерства) различного уровня: -на уровне ДОУ -на уровне района -на уровне республики	до 5 до 7 до 10
	<b>17.</b> Наличие призовых мест по итогам участия в мероприятиях (конкурсах профессионального мастерства) различного уровня: -на уровне ДОУ -на уровне района -на уровне республики	до 10 до 15 до 20
	<b>18.</b> Трансляция опыта педагога: -на уровне ДОУ -на уровне района -на уровне республики	до 3 до 5 до 10
	<b>19.</b> Публикация обобщенного педагогического опыта: -на уровне ДОУ -на уровне района -на уровне республики	до 3 до 5 до 10
	<b>20.</b> Продуктивное участие в методической работе	до 10
	<b>21.</b> Организация и проведение мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями, в том числе за консультативную психолого-педагогическую работу с родителями по воспитанию детей в семье	до 5
	<b>22.</b> Создание и постоянное обновление развивающей среды	до 10
	<b>23.</b> Проведение общих мероприятий, в том числе физкультурно-оздоровительных	до 5

	<b>24.</b> Личный зачет в выполнении нормативов ГТО	до 5
	<b>25.</b> Образцовое и своевременное оформление в установленном порядке документации	до 10
<b>старший воспитатель</b>	<b>26.</b> Руководство и организация работы по внедрению образовательных программ нового поколения, инновационных технологий	до 10
	<b>27.</b> Заведование методическим кабинетом	10
	<b>28.</b> Участие воспитанников в конкурсах, спортивных соревнованиях и других мероприятиях на муниципальном и региональном уровне	до 10
	<b>29.</b> Личное участие и участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном и региональном уровне	до 20
	<b>30.</b> Проведение общих мероприятий, в том числе физкультурно-оздоровительных	до 5
	<b>31.</b> Личный зачет в выполнении нормативов ГТО	до 5
	<b>32.</b> Своевременное и качественное оформление документации	до 10
	<b>33.</b> Введение сайта	до 10
<b>учитель логопед</b>	<b>34.</b> Работа с детьми с отклонениями в развитии речи	20
	<b>35.</b> Образцовое и своевременное оформление в установленном порядке документации	до 10