

Департамент по социальной поддержке населения и охране труда  
 ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
 Регистрационный № 3014/146-432  
 Дата - 02.09.2024  
 Ф.И.О. отв. лица: *Смирнов С.В.*

Принят на собрании трудового коллектива  
 муниципального дошкольного образовательного  
 учреждения «Детский сад № 8»  
 «20» августа 2024 г.

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

муниципальный дошкольный образовательный учреждение  
 «Детский сад № 8» города Ярославля, принятого на период  
 с «12» апреля 2024 г. по «12» апреля 2027 г.

зарегистрирован в департаменте по социальной поддержке  
 населения и охране труда мэрии города Ярославля,  
 регистрационный номер 3014/146 от 26.04.2024г.

От работодателя:

Заведующий МДОУ «Детский сад № 8»  
 Натальина Любовь Николаевна  
 М.П.  
 «20» августа 2024 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
 организации МДОУ «Детский сад № 8»  
 Колякова Юлия Вячеславовна  
 М.П.  
 «20» августа 2024 г.



С учетом мнения выборного органа  
Первичной профсоюзной организации

Председатель ПК

Ю.В. Колпакова

« 20 » августа 2024 г.

Протокол от 20.08.2024 № 1



## ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального дошкольного образовательного учреждения

«Лесткий сад № 8»

(полное наименование учреждения)

### 1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом

изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об

образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города

Иркутска от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников

муниципальных учреждений города Иркутска, осуществляющих образовательную

деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Иркутска»

(далее - Положение о системе оплаты труда работников отрасли), Территориальным

отраслевым соглашением по учреждению образования, Уставом учреждения и

коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном

дошкольном образовательном учреждении «Лесткий сад № 8» (далее - Лесткий сад)

утверждается Положение о системе оплаты труда работников (далее - Положение),

которое устанавливает и закрепляет систему оплаты труда работников.

1.2. На основании положений Трудового кодекса РФ система оплаты труда

работников Лесткого сада, включающая размеры должностных окладов (ставок заработной

платы), выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера,

устанавливается коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с

законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения профсоюзного

комитета работников Лесткого сада.

1.3. Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты

труда, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, методику

установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия

установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих

выплат, устанавливает правила взаимодействия между представителями трудового

коллектива и руководством Лесткого сада.

1.4. Система оплаты труда работников Лесткого сада устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-

трудовых отношений;

- положений Регионального и Территориального отраслевого соглашения по

учреждению образования;

- мнения профсоюзного комитета работников Лесткого сада;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; - базовых окладов, установленных муниципальным законодательством, по разным категориям работников;

- перечня видов выплат компенсационного характера; - иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- перечня видов выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника; - перечня видов выплат стимулирующего характера работника;

- условия и порядок установления выплат стимулирующего характера в трудовой договор с работником.

1.6. В Детском саду применяется повременно-премиальная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Детский сад в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом в пределах имеющихся у него средств на оплату труда в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников, а также размеры и виды выплат стимулирующего характера.

Размеры заработной платы максимальными размерами не ограничиваются.

2. Финансовое обеспечение оплаты труда.

2.1. Финансовое обеспечение оплаты труда в Детском саду осуществляется за счет следующих источников:

- областной бюджет;
- городской бюджет;
- средства от приносящей доход деятельности, в том числе от оказания платных образовательных и иных услуг.

2.2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам Детского сада, установленный федеральным законом, обеспечивается:

- за счет средств областного бюджета;
- за счет средств от приносящей доход деятельности.

3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников устанавливаются в соответствии с Методикой расчета должностных окладов работников муниципальных учреждений урбанизированных территорий образованных городов Ярославля (приложение к решению муниципального образования города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений урбанизированных территорий образованных городов Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящаяся в ведении

3.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются по профессиональным

3.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) выплачиваются с учетом квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.

3.5. Основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех групп персонала детского сада является базовый оклад, размер которого устанавливается муниципальным нормативным актом дифференцированно по категориям работников федерации, локальными нормативными актами детского сада. Российской Федерации, локальными нормативными актами детского сада.

3.6. К повышающим коэффициентом относятся:

● для руководящих работников:  
- коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей (Кгп):

Группа	Коэффициент в зависимости от группы
1	3,33
2	2,78
3	2,23
4	1,88

Порядок определения группы по оплате труда образовательного учреждения определяется департаментом образования мэрии города Ярославля.

- коэффициент по занимаемой должности (Кд):

Наименование должностей работников	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
Заведующий	1,0
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	0,8
Главный бухгалтер	0,75

- коэффициент стажа руководящей работы (Кс):

Стаж руководящей работы*	Коэффициент стажа
От 0 до 5 лет	0,2

\* подсчет стажа руководящей работы производится в соответствии с Порядком определения стажа педагогической, руководящей работы (приложение № 1 к Положению)

- коэффициент специфики работы Детского сада (Ксп) (условия для повышения базовых окладов предусмотрены п.3.8 Положения).

Должностные оклады руководящих работников с учетом коэффициентов рассчитывается по формуле: (Базовый оклад x (Кпр x Кл + Кс))

**• для педагогических работников:**

- коэффициент уровня образования (Ко):

Уровень образования	Коэффициент в зависимости от уровня образования
Высшее профессиональное образование	0,1

- коэффициент стажа работы (Кс):

Стаж педагогической работы**	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,1
От 10 до 15 лет	0,2
От 15 лет и более	0,3

\*\* подсчет стажа педагогической работы производится в соответствии с Порядком определения стажа педагогической, руководящей работы (приложение № 1 к Положению)

- коэффициент напряженности (Кн):

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент напряженности
1	2	3
1	Старший воспитатель, воспитатель	0,4
2	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	0,25
3	Педагог-психолог, социальный педагог, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре, тьютор	0,05

- коэффициент квалификационной категории (Ккв):

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории***
1	0,4

Должностные оклады медпунктов, медпункта сестра по  
 (Базовый оклад х (1 + Кс + Ккв + Кн)).  
 Должностные оклады медпунктов, определенных в таблице, с учетом коэффициентов Кс, Ккв, Кн рассчитываются по формуле:

Медпункт сестра по массажу	0,01
Старшая медпункт сестра, инструктор по лечебной физкультуре	0,02
Врач-специалист	0,1
Наименование должности	Коэффициент напряженности

- коэффициент напряженности (Кн):

Квалификационная категория	Коэффициент
высшая	0,5
I	0,3
II	0,2
Квалификационная категория	Коэффициент

- коэффициент квалификационной категории (Ккв):

Стаж работы по специальности	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,02
От 10 до 15 лет	0,1
От 15 лет и более	0,2

• для медпунктов:  
 - коэффициент стажа работы (Кс):

- коэффициент специфики работы детского сада (Ксп):  
 Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов педагогическим работникам рассчитываются по формуле: (Базовый оклад х (1 + Ко + Кс + Ккв + Кн)).

При приеме на работу на педагогическую должность устанавливается коэффициент 0,2 на срок два года:  
 - выпускникам образовательных учреждений среднего профессионального или высшего образования, другим лицам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет;  
 - лицам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальности и направлению подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;  
 - лицам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальности и направлению подготовки, соответствующим направленности деятельности преподавателей и руководителей образовательных программ и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

Высшая	0,8
--------	-----

Четвертый	0,51 - 0,75
Третий	0,47 - 0,71
Второй	0,43 - 0,67
Первый	0,39 - 0,63
Должности специалистов и служащих:	
Первый, второй	0,31 - 0,55
Учено-вспомогательный персонал:	
Четвертый	0,39 - 0,55
Второй, третий	0,23 - 0,47
Первый	0,31
Профессии рабочих:	
1	2
Квалификационный уровень	Квалификационный уровень

- коэффициент квалификационного уровня (Ккв):

Четвертый	1,92
Третий	1,12
Второй	0,96
Первый	0,8
Уровень профессиональной квалификационной группы	Коэффициент уровня

- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Кур):

**работников:**  
 • для специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих

Кн))  
 Медицинских работников рассчитываются по формуле: (Базовый оклад x (1 + Кс + Ккв +  
 Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов для

(Базовый оклад x (1 + Кс)).  
 с учетом коэффициента стажа работы по формуле:

Должностные оклады по должностям младшая медицинская сестра рассчитываются  
 (Базовый оклад x (1 + Кс + Ккв)).

формуле:  
 физиотерапии, медицинская сестра диетическая, медсестра-оптометриста рассчитываются с  
 учетом коэффициента квалификационной категории и коэффициента стажа работы по

Должностные оклады с учетом коэффициентов работников, относящихся к рабочим и учебно-вспомогательному персоналу, рассчитываются по формуле: (Базовый оклад х (Кур + Ккв)):

Профессии рабочих квалификационной группы первого уровня

Квалификационный уровень	1
Наименование должности	Пручник, дворник, уборщик служебных помещений

Профессии рабочих квалификационной группы второго уровня

Квалификационный уровень	2
Наименование должности	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го - 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, каменщик, кладовщик, сторож, вахтер, кухонный рабочий, подсобный рабочий, машинист по стирке белья и спецодежды, плотник).

3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства").
---	---

4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы
---	---

Учебно-вспомогательный персонал квалификационной группы второго уровня

Квалификационный уровень	1
Наименование должности	Младший воспитатель

Должности специалистов и служащих квалификационной группы первого уровня

Квалификационный уровень	1
Наименование должности	Секретарь, дежурный

0,55 - 0,79

Пятый



№ п/п	Перечень условий для повышения базовых окладов (ставок заработной платы)	Размеры повышения
1	За работу в группах, в том числе группах компенсирующей и комбинированной направленности для детей (обучающихся, воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	15 - 20% Кср = 1,15 - 1,2
2	Педагогическим работникам, впервые поступившим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с Детским садом после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет. Выплата повышенного должностного оклада педагогическому работнику прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет, за исключением срока осуществления педагогической деятельности: - по основным общеобразовательным программам – лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальности и направлению подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения; - по дополнительным общеобразовательным программам – лицами, обучающимися по специальности и направлению подготовки высшего образования по специальности и направлению подготовки соответствующим направлениям	30% Кср = 1,3

3.7. Коэффициентом спецификации работы (Кср) Детского сада предусмотрено повышение базовых окладов (ставок заработной платы) за специфику работы в отдельных группах на определенных процент (коэффициент спецификации работы).

Квалификационные уровни	Наименование должности
5	Заместитель руководителя структурного подразделения
1	Бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, юристконсульт, системный администратор, контрактный управляющий

Должности специалистов и служащих квалификационной группы третьего уровня

Квалификационные уровни	Наименование должности
1	Повар, техник
2	Заведующий хозяйством
3	Шеф-повар

Должности специалистов и служащих квалификационной группы второго уровня

Размеры повышения, доплат и надбавок	35% часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации	за работу в выходные и праздничные дни: - работникам, труд которых оплачивается по часовой тарифной ставке; - в размере двойной часовой тарифной ставки;	за работу в выходные и праздничные дни: - работникам, получающим должностной оклад – в размере двойной дневной ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада	за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	от 4 до 12% тарифной ставки (оклада) в соответствии с результатами специальной оценки
--------------------------------------	--	---	---	---	---

4.1 Виды компенсационных выплат в Детском саду устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, Положении о системе оплаты труда работников муниципальных образований Учреждений города Ярославля, действующем Положении и коллективном договоре:

**4. Выплаты компенсационного характера.**

3.11. При расчете должностных окладов с учетом коэффициентов работников Детского сада округление до целых производится по правилам округления.

3.10. Размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставка заработной платы) и повышений должностных окладов работников Детского сада назначаются заведующим Детского сада и устанавливаются приказом по Детскому саду.

3.9. Стаж руководящей, педагогической и медицинской работы определяется в соответствии Порядком подсчета стажа для установления должностных окладов работников (приложение 1 к Положению).

3.8. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение базовых окладов (ставка заработной платы) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из базового оклада (ставка заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

3.9. Стаж руководящей, педагогической и медицинской работы определяется в соответствии с Порядком подсчета стажа для установления должностных окладов работников (приложение 1 к Положению).

3.10. Размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставка заработной платы) и повышений должностных окладов работников Детского сада назначаются заведующим Детского сада и устанавливаются приказом по Детскому саду.

3.11. При расчете должностных окладов с учетом коэффициентов работников Детского сада округление до целых производится по правилам округления.

Перечень условий для повышения базовых окладов (ставка заработной платы) и размер повышения:

Дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения	3	Медицинским работникам физиотерапевтических отделений (кабинетов) образовательных учреждений, работающим на генераторах ультравысокой частоты любой мощности, при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену	15% Кср = 1,15
---	---	--	-------------------

№	п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат	Размер ежемесячных выплат, рублей/размер надбавок к должностному окладу, процентов	1	2	3
1		Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды министерств Российской Федерации, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (медали, почетные звания, награды за вклад в развитие образовательной деятельности****)	10%	1	2	3
2		Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации****	15%			
3		Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие	20%			

5. Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и выплаты, предусмотренные действующими муниципальными и региональными нормативными правовыми актами.

4.3. Все компенсационные выплаты работникам детского сада устанавливаются в установленном в трудовых договорах, или в абсолютных размерах.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностным окладам (ставка заработной платы) работников,

Работникам, переведенным на суммированный учет рабочего времени, за время работы, выполняемой сверх нормы рабочего времени, установленной производственным календарем, в учетном периоде	за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере; за первые два часа работы - в полуторном размере; за последующие часы - в двойном размере.
Время работы, произведенной сверх нормы рабочего времени в выходные и праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.	Условий труда

**6. Порядок установления размера выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.**

При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2 таблицы, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию, предусмотренному пунктом 2. При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 3 таблицами 1, 2 и 3 таблиц, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию, предусмотренному пунктом 3 таблиц.

Порядок выплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3, при совмещении профессии (должности), увеличении объема выполняемых работ, при выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливается по соглашению сторон трудового договора, в соответствии с условиями, предусмотренными соглашением к трудовому договору.

профилеобразовательного учреждения****		
4	Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень:	
	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук	7000 руб.
5	Медицинские работники, осуществляющие медицинское обслуживание обучающихся и воспитанников муниципальных учреждений, занимающие должность:	
	- врача	20000 руб.
	- среднего медицинского персонала	7000 руб.
Право на выплату имеют медицинские работники муниципальных учреждений, занимающие штатные должности врача и среднего медицинского персонала, оплата труда которых осуществляется за счет средств субвенции, выделенной из областного бюджета на организацию образовательного процесса в дошкольных образовательных организациях. Размер выплаты устанавливается пропорционально ставке занимаемой должности, установленной трудовым договором. Оплата производится за фактически отработанное время и учитывается при расчете среднего заработка		

№ п/п	Размер выплат (процент к должностному окладу) / размер ежемесячных выплат, рублей	1	2
		<p>Выплаты за:</p> <p>а) внедрение инновационных технологий</p> <p>б) проведение тематических утренников, праздников, игр, фестивалей и других массовых мероприятий и участие в них</p> <p>в) разработку методических и дидактических материалов, авторских программ, программ развития ДОО, оздоровительной программы, программ дополнительного образования</p> <p>г) создание интерьера, за оформление учебных кабинетов и групповых помещений в Детском саду в соответствии с реализуемой программой (благотворительность ППС в ДОО)</p> <p>д) создание условий по организации воспитательно-образовательного процесса во время прогулок на детских площадках и участках (благотворительность ППС в ДОО)</p> <p>е) оказание психолого-педагогической помощи семьям, в том числе семьям, которые не посещают ДОО (индивидуальное консультирование)</p> <p>е) руководство консультированными пунктами для семей, дети которых не посещают дошкольное образовательное учреждение</p>	<p>Выплаты за:</p> <p>- наставничество над молодыми педагогами</p> <p>- работу по психологической разгрузке персонала</p> <p>- организацию работы и ведение документации с неоглаполучными семьями</p> <p>- ведение табеля учета использования рабочего времени</p> <p>- службу охраны и выезд в ночное время</p> <p>- организацию работы и ведение документации по охране труда</p> <p>- организацию работы и ведение документации по антитеррористической защищенности организации</p> <p>- организацию работы и ведение документации по безопасности</p>
		до 10%	до 100%
		до 10%	до 100%
		до 10%	до 100%
		до 15%	до 100%
		до 20%	до 100%
		до 20%	до 100%
		до 20%	до 100%

до 100%	теплохозяйству - организации работы и ведение документации по электроремонтным работам
до 100%	- работу по обслуживанию компьютерной техники - работу по профилактике дорожно-транспортного травматизма
до 100%	- ведение воинского учета - организацию работы и ведение документации по антикоррупционной политике
до 100%	- ведение документации и организацию работы с персональными данными
до 100%	- работу по профилактике ВИЧ-инфекции в ДУ - руководство первичной профсоюзной организацией - ведение электронного документооборота по питанию воспитанников и сотрудников ДУ
до 100%	- ведение картотек учета педагогического состава - ведение трудовых книжек - организацию работы и ведение документации по внутренней системе оценки качества дошкольного образования
до 200%	- ведение баз данных АСИОУ, работу с сайтом Детского сада, Интернетом и электронной почтой
до 100%	- организацию работы «Службы медпсих», «Службы ранней помощи» - ведение делопроизводства - ведение книги учета движения детей, приказов по основной деятельности, журналов входящей, исходящей документации
до 100%	- работу с документацией по ЦДЛ, оформление стеновой информации в зданиях и на территории Детского сада - организацию работы по расследованию несчастных случаев с воспитанниками, работниками Детского сада, оформление документов
до 100%	- организацию работы психолого-педагогического консультативного центра, ведение нормативной документации по группам, реализующим адаптированные образовательные программы для воспитанников с ограниченными возможностями зрения
до 100%	- организацию работ, оформление документации персонального назначения
до 100%	- оформление документов - организацию работ, оформление и ведение документации по платным образовательным услугам - оформление заявлений и сертификатов
до 25%	Выплаты за руководство теплицей, медпунктом, кабинетом, детско-политехническим клубом, консультационным пунктом, студийно-кружковой работой
до 20%	За работу в комиссиях и руководством комиссиями и методическими объединениями
до 200%	За участие в работе по благоустройству помещений и территории

- размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднemesячное количество рабочих часов; оплата за данные часы производится по должностному окладу (ставке заработной платы), установленному по замещаемой

8.1. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшихся не свыше двух месяцев; другим причинам педагогических работников, продолжавшихся не свыше двух месяцев;

8. Оплата за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшихся не свыше двух месяцев;

7.7. Размер оплаты за выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) устанавливается по соглашению сторон в виде доплат в процентах к должностным окладам (ставка заработной платы) работников, установленных в трудовых договорах, или в абсолютных размерах и оформляется приказом заведующего детского сада.

7.6. 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.

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

7.4. 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).

7.3. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

7.2. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

7.1. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

7. Оплата дополнительной работы (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором).

7. Оплата дополнительной работы (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором).

6	За работу на различных WEB-ресурсах и с программами	до 200%
7	За участие в подготовке учителей в группах, пошиву костюмов, атрибутов, оформление выставок	до 200%
8	За работу по маркировке оборудования, мелкому ремонту одежды	до 200%
9	За поручочно-разгрузочные работы	до 200%
10	За работу в группах с детьми раскладушками	до 100%
11	За выполнение индивидуальных планов работы с детьми ОБЗ, в том числе инвалидами по заключению ПМПК на группах общеразвивающей, комбинированной, образовательной направленности, исполнение ИПРА	до 20%

должности исходя из уровня образования, стажа работы, напряженности и

квалификационной категории педагогического работника, исполняющего обязанности

временно отсутствующего работника, при этом:

• размер оплаты за один час педагогической работы работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника в группах комбинированной и компенсирующей направленности, производится с учетом изменения условий исполнения должностных обязанностей, то есть с применением соответствующей (сокращенной) нормы часов педагогической работы и повышением должностного оклада за работу в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;

• размер оплаты за один час педагогической работы работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника в группах общеразвивающей направленности, производится с учетом условий исполнения должностных обязанностей, то есть с применением соответствующей нормы часов педагогической работы и без повышения должностного оклада за работу в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

8.2. При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

## 9. Стимулирующие выплаты и выплаты социального характера.

Порядок установления и назначения стимулирующих выплат и выплат социального характера отражен в отдельных Положениях — «О стимулирующих выплатах (надбавках и доплатах) постоянного (временного) характера», «О стимулирующих выплатах (премиях, вознаграждениях) единовременного характера», «О выплатах социального характера» (приложения 2-4 соответственно к Положению), которые являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

Объем средств на указанные выплаты определяется в соответствии с пунктом 1.8 Положения.

## 10. Оплата труда заведующего Детского сада его заместителей и главного бухгалтера.

10.1. Заработная плата заведующего Детского сада устанавливается в соответствии с законами Российской Федерации, региональными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовым договором, заключенным между заведующим Детского сада и департаментом образования мэрии города Ярославля.

10.2. Заработная плата заведующего Детского сада состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными актами в сфере оплаты труда.

10.3. Размер должностного оклада, повышающие коэффициенты к базовому окладу, а также повышения должностного оклада, надбавки (доплаты) и выплаты стимулирующего характера заведующего Детского сада устанавливается приказом директора департамента образования мэрии города Ярославля.

10.4. Выплаты стимулирующего характера заведующему Детского сада устанавливаются приказом директора департамента образования мэрии города Ярославля с учетом отдельных показателей оценки его деятельности, предусмотренных Учетной платой.

10.5. Прямельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего Детского сада, его заместителей, главного бухгалтера Детского сада, формируемой за счет всех источников финансирования и расчитываемой за



календарный год, и среднемесячной заработной платой работника детского сада (без учета заработной платы заведующего, его заместителей, главного бухгалтера) не должен превышать 6 раз.

## 11. Порядок формирования штатного расписания и фонда оплаты труда.

11.1. Штатное расписание детского сада составляется в соответствии с унифицированной формой № Т-3 (утверждена постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1), в котором указываются должности (профессии) работников, количество штатных единиц (учебных часов), сумма должностных окладов, выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п., выплаты за дополнительное рабочее время, не входящую в круг основных обязанностей работника, предусмотренные системой оплаты труда работников муниципального образования образовательных учреждений города Ярославля, и коллективным договором, производимые работникам, а также выплаты компенсационного характера и другие выплаты, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## 11.2. Штатное расписание работников детского сада разрабатывается и утверждается приказом в следующих случаях:

- начало календарного года (на первое января) в случае внесения изменений;
- начало учебного года (на первое сентября);
- сокращение штата;
- повышение заработной платы (должностных окладов) и другие изменения.

11.3. Изменения в штатное расписание детского сада по всем категориям персонала вносятся на основании приказов по детскому саду.

11.4. Объем средств на оплату труда работников определяется детским садом самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

При определении объема средств на эти цели учитываются нормативы бюджетного финансирования, утверждаемые Постановлением Правительства Ярославской области.

11.5. Фонд оплаты труда формируется ежегодно на основании тарификации работников детского сада и включается в себя выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты работников отрасли:

- должностные оклады (ставки заработной платы);
- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и особые условия работы;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за дополнительное рабочее время, не входящую в круг основных обязанностей работника.

11.6. Фонд оплаты труда формируется по источникам финансового обеспечения.

11.7. При расчете фонда оплаты труда в обязательном порядке указывается размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

11.8. Конкретный объем средств, предусмотренный детскому саду на выплаты стимулирующего характера, определяется и согласовывается учителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

11.9. Ежемесячный контроль за фактическим расходованием фонда оплаты труда и его экономией ведется бухгалтерией.

## 12. Порядок проведения тарификации педагогических работников.

12.1. Тарификация педагогических работников – это определение размера оплаты

Труда работника в зависимости от образования, стажа работы, коэффициента напряженности, квалификационной категории, установленных в соответствии с требованиями к квалификации, и распределением на каждый учебный год объема педагогической работы с учетом установленных работнику доплат и надбавок.

12.2. Тарификация педагогических работников проводится ежегодно по состоянию на 1 сентября текущего года или при необходимости внесения изменений в утвержденный тарификационный список.

12.3. Ставка заработной платы педагогическим работникам устанавливается исходя из определенной педагогической нагрузки и порядка, определенного разделом 3 настоящего Положения.

12.4. Компенсационные выплаты устанавливаются педагогическим работникам за работу в неблагоприятных условиях труда в соответствии с порядком, определенным разделом 4 настоящего Положения.

12.5. Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п. выплаты, предусмотренные действующими муниципальными и региональными нормативными правовыми актами, устанавливаются в соответствии с порядком, определенным разделом 5 настоящего Положения.

12.6. Изменения в тарификационные списки могут вноситься при изменении педагогических работников:

- показателей, влияющих на установление размера должностного оклада, повышение должностного оклада, надбавок и доплат;
- размера компенсационных выплат в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;

- при присвоении почетного звания, ученой степени и т.п.;
- при изменении объема педагогической нагрузки.

12.7. Изменение размера должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической (руководящей) работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени – со дня присуждения комиссией ученой степени;

12.8. При наступлении права у работника на изменение размера оплаты труда или должностного оклада в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера оплаты труда или должностного оклада производится со дня, следующего за днем окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

12.9. Бухгалтерия:

- вносит в тарификационный список по соответствующим графам сведения, подлежащие отражению в обязательном порядке;

- а) фамилия, имя и отчество работника;

- б) наименование должности;

- в) об образовании (наименование учебного заведения и дата его окончания);
- г) о ставке заработной платы за установленную норму часов;
- д) об установленных надбавках (указываются в процентах и рублях);

е) о ставке заработной платы в месяц с учетом установленного объема педагогической работы в неделю;

ж) об установленных компенсационных выплатах за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (указываются в процентах и рублях);

и) об общей сумме заработной платы в месяц;

и) другие сведения в тарификационном списке;

- проверяет соответствие объема финансового обеспечения Детского сада с фондом оплаты труда в целом по Детскому саду, сформированного с учетом результатов проведенной тарификации.

12.10. Сформированный тарификационный список подписывается главным бухгалтером и передается на утверждение заведующему Детским садом.

12.11. Заведующий Детским садом проверяет заполненность и подписанный тарификационный список, утверждает в установленном порядке и передает в бухгалтерию.

12.12. Заведующий Детским садом обязан ознакомить работников с результатами проведения тарификации, заключив дополнительное соглашение с каждым работником, у которого были произведены существенные изменения условий трудового договора, в том числе в части изменения условий и размера оплаты труда.

### 13. Другие вопросы оплаты труда.

13.1. Оплата труда работников Детского сада производится исходя из продолжительности рабочего времени работников (для педагогических работников – с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и учебной нагрузки, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников в трудовом договоре»), предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка Детского сада и коллективным договором в соответствии с положениями ТК РФ.

13.2. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, расчет часовой тарифной ставки производится исходя из должностного оклада, установленного по соответствующей должности, деленного на норму рабочего времени по производственному календарю при 40-часовой рабочей неделе соответствующего месяца работы. При этом месячной нормой рабочего времени для данных работников является количество рабочего времени, установленное производственным календарем.

13.3. При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска при увольнении работника, подлежащих оплате при расчете денежной компенсации, округление целых дней производится в пользу работника.

### 14. Порядок оплаты труда при совместительстве.

14.1. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.

14.2. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4-х (четырёх) часов в день (в соответствии со статьей 60.1 и статьей 282 ТК РФ). В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он

14.3. Норма рабочего времени в течение месяца для совместителя не должна превышать половинных месячных норм рабочего времени, установленного для соответствующей категории работников.

14.4. Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

14.5. На работающих по совместительству распространяются положения и правила, предусмотренные для стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий и вознаграждений) и выплат социального характера.

14.6. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

14.7. Работа по совместительству в обязательном порядке отражается в таблице учета использования рабочего времени и расчета заработной платы отдельной строкой.

## 15. Особенности использования Фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности.

15.1. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг в рамках уставной деятельности, Детский сад вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием за счет средств бюджета, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом утверждается временное штатное расписание.

15.2. При приеме на работу с работником заключается трудовой договор по должности в соответствии с утвержденным штатным расписанием, и на него распространяются права и обязанности в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

15.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца на основании таблицы учета использования рабочего времени. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

15.4. Формирование фонда оплаты труда работника, занятым предоставлением платных дополнительных образовательных услуг, производится в соответствии с утвержденными локальными нормативными актами согласно проведенной калькуляции.

15.5. Выплата стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий и вознаграждений) и выплат социального характера работникам, занятым предоставлением платных дополнительных образовательных услуг, из бюджетных средств не допускается.

## 16. Заключительные положения.

16.1. Положение принимается на общем собрании работников по согласованию с профсоюзной организацией работников, утверждается приказом заведующего Детского сада и доводится до сведения работников под роспись. Положение является неотъемлемой частью коллективного договора в виде приложения к нему. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

16.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются с учетом мнения общего собрания работников (статья 53 ТК РФ) и (или) профсоюзного органа Учреждения.

**Порядок**  
**определения стажа педагогической, руководящей работы и стажа работы по**  
**специальности для муниципальных работников**

**1. Порядок определения стажа руководящей работы**

**1.1. Порядок исчисления стажа руководящей работы работников Детского сада**

1.1. Исчисление стажа руководящей работы работников Детского сада осуществляется в следующем порядке:

- периоды, засчитываемые в стаж руководящей работы, суммируются независимо от наличия и продолжительности перерывов в работе (службе) или иной деятельности;
- стаж руководящей работы исчисляется в календарном порядке (в годах, месяцах, днях);
- документами, подтверждающими стаж руководящей работы, являются:

- а) трудовая книжка;
- б) при отсутствии трудовой книжки, а также в случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправдивые или неточные записи либо содержатся записи об отделе в периодах деятельности – справки с места работы (службы), из архивных учреждений, выписки из приказов и других документов, подтверждающих трудовую стаж;
- в) военный билет либо справки военных комиссариатов в подтверждение стажа военной службы;
- г) решение суда.

1.2. Решение об установлении размера оплаты труда с учетом периодов работы (службы), определенных настоящим Порядком, руководящим работникам Детского сада принимается:

- для заведующего Детского сада – директор департамента образования мэрии города Ярославля;

- для заместителей заведующего Детского сада – заведующий Детским садом.

1.3. Споры по установлению стажа руководящей работы работников Детского сада рассматриваются в установленном порядке.

**2. Периоды работы (службы), включаемые в стаж руководящей работы**

В стаж руководящей работы руководителей работников включаются следующие периоды работы (службы):

2.1. Периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законом, при этом периоды военной службы по контракту засчитываются в стаж руководящей работы по расчёту один день военной службы за один день работы, а периоды военной службы по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

2.2. Время работы в образовательных учреждениях (в том числе Детских учебных Домов работника народного образования (просвещения), Детских профтехобразовательных фильмотеках и других учреждениях отрасли «Образование») в должности директора (начальника, заведующего), заместителя директора (начальника, заведующего), деятельности которого связана с образовательным (воспитательным) процессом, руководителя структурного подразделения (в том числе заведующего отделом,

лабораторией, частью, отделением, пунктом, практикой, кабинетом, филиалом, секцией, курсами, интернатами и другими структурами подразделением), деятельность которого связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением образовательных учреждений, учреждений здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские (санатории, клиники, поликлиники, больницы и др.), а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых.

2.3. Периоды работы на руководящих должностях в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел, периоды работы на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отдела, заведующего учебно-техническим кабинетом в исправительных колониях, воспитательных колониях, тюрьмах, лечебных исправительных учреждениях.

2.4. Время работы в должности директора (начальника, заведующего), заместителя директора (начальника, заведующего), деятельность которого связана с образовательным (воспитательным) процессом, заведующего детскими отделами и секторами общеклассной (общеклассной) организации, предприятия, жилищно-эксплуатационных организаций, молодежных жилищных комплексов, детских кинотеатров, театров юного зрителя, кукольных театров, культурно-просветительных учреждений и подразделений.

2.5. Периоды замещения должностей, в том числе выборов, на постоянной основе в органах государственной власти и управления, а также в организациях и учреждениях, осуществляющих в соответствии с законодательством Союза ССР и союзных республик отдельные функции государственного управления, по 31 декабря 1991 года, в том числе:

- в ЦК КПСС и ЦК КП союзных республик, крайкомов, обкомов, окружкомов, райкомов, горкомов и их аппаратах, на должностях в партиях государственной власти и управления, не включая периоды работы на должностях в партиях, горкомов и их аппаратах, на должностях в партиях государственной власти и управления, не включая периоды работы в профсоюзных организациях и учреждениях;
- в центральных профсоюзных органах Союза ССР, профсоюзных органах союзных республик, краев, областей, городов, районов, районов в городах и их аппаратах, на должностях в профсоюзных организациях, в организациях и учреждениях;
- в министерствах и ведомствах СССР (в том числе за периоды после 31 декабря 1991 года до увольнения работника, но не позднее завершения мероприятий, связанных с ликвидацией этих министерств и ведомств), союзных и автономных республик и их органах управления на территории СССР.

2.6. Время работы профсоюзных работников, освобожденных от замещения должностей в государственных органах вселенные избрания (легитимированные) в профсоюзные органы, включая время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (легитимированных) в орган первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе, в соответствии с федеральным законом.

2.7. Периоды замещения должностей РФ, государственных должностей субъектов РФ, периодов государственной службы, периоды замещения должностей муниципальных должностей и муниципальных должностей муниципальной службы.

2.8. Периоды замещения гражданами РФ должностей в межгосударственных (межправительственных) органах, созданных государствами-участниками Содружества Независимых Государств с участием Российской Федерации.

2.9. Периоды замещения должностей, в том числе выборов, на постоянной основе с 1 января 1992 года до введения в действие перечней (реестров) государственных должностей государственной службы или муниципальных должностей муниципальной службы.

Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности)	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего
Наименование должности	Наименование учреждений и организаций

## 2. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Воруженных силах СССР и Российской Федерации.

в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в работе в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в профессионального образования согласно Порядку зачета в педагогический стаж времени в СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего - время работы в других учреждениях и организациях, службы в Воруженных силах СССР и Российской Федерации, службы в педагогическом образовании; в учреждениях согласно Перечню учреждений, организаций и должностей, время работы в педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других

### 1.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

системе.

принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной период этой работы, органы, в подчинении которых находится организация, могут работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы.

потрипальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может сведения, на основании которых выдана справка о работе.

о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании организации, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, руководители соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, Трудовая книжка.

### 1.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является

## II. Порядок определения стажа педагогической работы

согласованию с профсоюзным органом.

2.11. Право решать конкретные вопросы о периодах работы, службы, учитываемых для определения стажа руководящей работы, предоставляется работодателю по

2.10. Периоды работы на руководящих должностях в образовательных учреждениях РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации.

службы.

<p>Рководители, инструкторские должности, инструкторские должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p>	<p>Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями</p>
<p>Рководители, их заместители, ведущие сектора, кабинеты, лаборатории, отделы; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты</p>	<p>Методические (учебно-наименования) учреждения всех ведомственной подчиненности)</p>
<p>жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучение водителей транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели по вокале (пioneрвокале), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, ведущие), заместители директоров (начальников, ведущих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, ведущие учебной части, ведущие (начальники практики) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурно-просветительские работники, профессора-преподавательский состав (работа, служба)</p>	<p>профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; с 1 сентября 2013 года организации, осуществляющие обучение</p>



всяких условий и ограничении:

3.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без

*Российской Федерации*

*среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и*

*учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и*

*3. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных*

обеспечения, методиста ормтологела республиканской, краевой, областной больницы.

дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-

Примечание:

Исправительные колонии,

воспитательные колонии,

следственные изоляторы и

тюрьмы, лечебно-исправительные

учреждения

Работа (служба) при наличии педагогического

образования на должностях: заместителя начальника

по воспитательной работе, начальник отдела, старший

инспектор, инспектор по общеобразовательной работе

(обучению), старший инспектор-методист и

инспектор-методист, старший инженер по

производственному обучению, старший

мастер и мастер производственного обучения,

старший инспектор по охране и режиму,

заведующий учебно-техническим кабинетом,

психолог

Штатные преподаватели, мастера производственного

обучения рабочих на производстве, руководящие,

инспекторские, методические

должности, деятельность которых связана с

вопросами подготовки и повышения квалификации

кадров

Отделы (бюро) технического

обучения, отделы кадров

организаций, подразделений

министерств (ведомств),

занимающиеся вопросами

подготовки и повышения

квалификации кадров на

производстве

Образовательные учреждения

РОСТО (ДОСААФ) и

гражданской авиации

Общества учреждений,

предприятий и организаций,

жилищно-эксплуатационные

организации, молодежные

жилищные комплексы, летские

кинотеатры, театры юного

зрителя, кукольные театры,

культурно-просветительские

учреждения и подразделения

предприятий и организаций по

работе с детьми и подростками

Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-

психологи (психологи), преподаватели, педагоги

дополнительного образования (руководители

кружков) для детей и подростков, инструкторы и

инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и

другие специалисты по работе с детьми и

подростками, заведующие детскими отделами,

секторами

Работа (служба) при наличии педагогического

образования на должностях: заместителя начальника

по воспитательной работе, начальник отдела, старший

инспектор, инспектор по общеобразовательной работе

(обучению), старший инспектор-методист и

инспектор-методист, старший инженер по

производственному обучению, старший

мастер и мастер производственного обучения,

старший инспектор по охране и режиму,

заведующий учебно-техническим кабинетом,

психолог

искусства, в т.ч. музыкальных и художественных); преподавателям специальным и преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и графических, музыкальных);

(отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования

- социальным педагогам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам;
- методистам;
- педагогам-психологам, психологам;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам дополнительного образования;
- мастерам производственного обучения;

изучением отдельных предметов;

специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, преподавателям;
- инструкторам-методистам);
- воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим тренером-учителям и преподавателям физического воспитания, руководителей физического
- допризывной подготовки), педагогам-организаторам;
- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, учреждения или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка);

специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном

организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по

помимо периодов, предусмотренных подпунктами 3.1 и 3.2, засчитывается время работы в

3.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников

среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и по делам несовершеннолетних, детских компаниях милиции) органов внутренних дел;

несовершеннолетних, в подразделении по предупреждению правонарушений (инспекциях

несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны

учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам

обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома

профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических

(просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в

Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации

должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах)

6) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других

предусмотренных подпунктом "а" подпункта 3.1;

(в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов,

должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на

следовала педагогическая деятельность;

так и в совокупности, непосредственно преемственно и за ними непосредственно

следующие периоды времени при условии, если этим периодом, взятым как в отдельности,

3.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются

6) время работы в должности заведующего фильмотеки и методиста фильмотеки.

день военной службы за два дня работы;

а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной

службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один

1. В стаж работы по специальности для медицинских работников засчитывается:

- 1.1. Время работы (службы) на должностях медицинских работников.
- 1.2. Время работы в медицинских организациях на руководящих должностях, деятельность которых связана с медицинской.
- 1.3. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.»
- 1.4. Право решать конкретные вопросы о периодах работы, учитываемых для определения стажа работы по специальности для медицинских работников, предоставляется руководителю по согласованию с профсоюзным органом.

### III. Порядок определения стажа работы по специальности для медицинских работников

дисциплины музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

3.4. Воспитателям (старшим воспитателям), работающим в группах для детей раннего возраста (до 3-х лет) и дошкольного возраста (от 3-х до 7-ми лет), в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры всельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка.

3.5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю Детским садом по согласованию с профсоюзным органом.

3.6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

3.7. Время педагогической работы, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж работника, если ее объем в одной или нескольких организациях, осуществляющих образовательную деятельность, составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

3.8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ (НАДБАВКАХ И ДОПЛАТАХ) ПОСТОЯННОГО (ВРЕМЕННОГО) ХАРАКТЕРА

### 1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципалитета города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном образовании учреждение «Детский сад № 8» (далее - Детский сад) устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты) постоянного (временного) характера.

### 2. Источники выплат.

2.1. Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда.

2.2. Конкретный объем средств, предусмотренный Детскому саду на выплаты стимулирующего характера, определяется учреждением в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

2.3. Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Детского сада в целом.

2.4. Использование средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам, оплата труда которых производится за счет средств областного бюджета, на стимулирование работников, оплата труда которых производится за счет средств городского бюджета, и наоборот, не допускается, за исключением целевых средств.

### 3. Условия назначения выплат работникам.

#### 3.1. Перечень оснований выплаты для педагогических работников:

3.1.1. Достижение высоких показателей результативности:  
- в образовательной сфере (положительная динамика в овладении воспитанниками знаниями, умениями, навыками);  
- в сохранении и укреплении здоровья воспитанников (низкая заболеваемость, высокий индекс здоровья);  
- отсутствие травматизма;

- в сохранении контингента воспитанников (высокая посещаемость обучающихся группы).

3.1.2. Подготовка призеров олимпиад, соревнований, конкурсов различного уровня.

3.1.3. Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с применением внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

3.2.7. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности сада.

3.2.6. Наличие практики публикации докладов о результатах деятельности Детского  
3.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.

3.2.4. Активное участие обучающихся, воспитанников в мероприятиях различного  
3.2.3. Участие Детского сада в мероприятиях, проводимых на уровне города.

3.2.2. Наличие у Детского сада статуса эксперIMENTальной, инновационной  
площадки различного уровня.

- в сохранении контингента обучающихся и состава педагогических работников.  
- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;

динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками;  
- в образовательной сфере (исполнение мундципального задания), положительная

3.2.1. Достижение высоких показателей результативности:

**3.2. Перечень основных установленных критериев для административного персонала:**

3.1.15. Качественная работа с документацией, своевременная сдача отчетности.  
оплате и высокий уровень удовлетворенности родителей обучающихся по родительской

3.1.14. Эффективная работа с родителями (отсутствие долгов по родительской  
3.1.13. Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых  
помещениях.

3.1.12. Высокий уровень исполнительской дисциплины, работа без замечаний.  
3.1.11. Напряженность и интенсивность труда.

3.1.10. Разработка и издание авторских программ, печатных статей, обобщение  
своего опыта.

3.1.9. Участие в театрализованных представлениях, утренниках, праздниках и  
других массовых мероприятиях ДОУ.

учреждения, на период приостановления его деятельности.  
- зачисление на временное пребывание детей из другого образовательного

приказу по Детскому саду;  
- участие в работе временных творческих (рабочих) групп, сформированных по  
заданию учителя);

- участия в массовых мероприятиях (внеплановые массовые мероприятия по  
- подготовка учреждения к новому учебному году;

- отсутствие замечаний по содержанию территории и группы;  
3.1.8. Выполнение особо важных заданий:

мероприятий.  
возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных

3.1.7. Отсутствие оснований жалоб родителей по поводу качества обучения и  
- в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне города и выше.

- обобщение передового педагогического опыта;  
- проведение открытых занятий, мастер-классов, консультаций;

объединениях;  
- выступления на семинарах, конференциях, педагогических  
3.1.6. Участие в методической работе:

уровня.  
3.1.5. Предоставление опыта на районном, городском, областном и федеральном  
городского, областного и других уровней.

3.1.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий Детского сада,

Наименование должности	Старший воспитатель
Критерии результативности и качества работы, виды оплат	Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов (внутрифирменное обучение)
	Разнообразные форм методической работы с кадрами, их эффективность
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Детским садом (экспертно-методический совет, педагогический совет, творческие группы)
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников
	Высокий уровень организации курсовой подготовки педагогических работников
	До 100%
Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)	До 100%
	До 100%
	До 100%
	До 100%
	До 100%
	До 100%

позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, 4. Виды и размеры стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).

3.3.7. Качественная работа с документацией, своевременная сдача отчетности.

3.3.6. Эффективная работа с родителями (отсутствие жалоб и высокий уровень удовлетворенности родителей обучающихся).

3.3.5. Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.

3.3.4. Напряженность и интенсивность труда.

3.3.3. Участие в театральных представлениях ДОУ.

3.3.2. Отсутствие обоснованных жалоб.

3.3.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины, работа без замечаний.

**обслуживаемого персонала:**

3.3. Перечень оснований установления выплат для учебно-воспитательного и

3.2.12. Эффективное управление Детским садом. Эффективность управления Детским садом определяется на основе показателей, разрабатываемых и утверждаемых департаментом образования мэрии города Ярославля.

3.2.11. Низкий уровень травматизма в Детском саду.

3.2.10. Отсутствие обоснованных жалоб на Детский сад со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.

3.2.9. Предоставление Детского сада дополнительными образовательными услугами;

3.2.8. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий департамента образования мэрии города Ярославля. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).

до 100%	Высокий уровень оформления методической документации (образовательная программа, головной план работы Детского сада, программа развития, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.)
до 100%	Результативное участие педагогов в конкурсах, выставках и фестивалях различной направленности разного уровня.
до 100%	Публикации в СМИ материалов, создающих положительный имидж Детского сада, в том числе из личного педагогического опыта
до 100%	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации
до 100%	Участие в разработке нормативно-правовой базы, локальных актов учреждения
до 100%	Разработка и реализация адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ
до 100%	Организация конструктивного сотрудничества с социальными партнерами (учреждения здравоохранения и науки, культуры, дополнительного образования и др.)
до 100%	Реализация значимых проектов, планируемых на уровне департамента образования или других структур на уровне города
до 300%	Интенсивность и напряженность труда
до 100%	Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), сотрудников Детского сада
до 100%	Выступление на семинарах, конференциях, педагогических и презентациях по обобщению и представлению личного педагогического опыта работы, проведение стажировок на разном уровне
до 100%	Эффективность работы с родителями (законными представителями) воспитанников, проведение консультаций, семинаров, открытых занятий, мастер-классов, организация информационно-просветительской работы
до 100%	Использование информационно-коммуникационных технологий в педагогической деятельности, ведение личного сайта (странички на официальном сайте образовательной организации), информационная открытость
до 200%	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и документации)
до 100%	В группах комбинированной и одоховательной направленности за: - за качественные и стабильные результаты труда; - напряженные условия труда (разнообразные и

	группы раннего возраста, организация и сопровождение адаптационного периода детей)
до 100%	В группах оптимальной направленности за: - за качественные и стабильные результаты труда; - напряженные условия труда (разновозрастные и группы раннего возраста, организация и сопровождение адаптационного периода детей)
до 100%	Разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности
до 100%	Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по лето-дням и снижению заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкая заболеваемость детей
до 100%	Эффективность создания условий для воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с требованиями ФГОС, ФООП, СанПиН (педагогическая психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений, прилегающей территории, прогулочных участков, наличие паспорта среды)
до 100%	Использование информационно-коммуникационных технологий в педагогической деятельности, ведение личного сайта (странички на официальном сайте образовательной организации), информационная открытость
до 100%	Выступление на семинарах, конференциях, в исследованиях, методических объединениях по обобщению и представлению личного педагогического опыта работы
до 100%	Эффективность работы с родителями (законными представителями) воспитанников, проведение консультаций, семинаров, открытых занятий, мастер-классов, организация информационно-просветительской работы
до 100%	Инновационная деятельность педагога (авторские разработки, технологии работы с детьми)
до 100%	Активное участие в работе творческих, проектных групп
до 100%	Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), сотрудников
до 100%	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и документов)
до 100%	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации



до 100%	Работа по взаимозаменяемости, в случае производственной необходимости	Младший воспитатель	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель
до 100%	Участие в проведении праздников, развлечений, утренников с группой детей не закрепленной за педагогом		
до 100%	Публикации в СМИ материалов, создающих положительный имидж Детского сада, в том числе из личного педагогического опыта		
до 100%	Отсутствие задолженности по родительской оплате		
до 300%	Интенсивность и напряженность труда		
до 100%	Эффективность создания условий для воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с требованиями ФГОС, ФОП, СанПиН (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений, приятной территории, прогулочных участков, наличие паспорта среды)		
до 100%	Качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря		
до 100%	Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по лето-днем и снижению заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкая заболеваемость детей		
до 100%	Организация работы с детьми, имеющими ОВЗ		
до 100%	Организация питания в группах: (соблюдение графика получения пищи, сервировка столов в соответствии с требованиями, маркировка посуды, соблюдение требований к спецодежде).		
до 100%	Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), сотрудников (контролирующих органов и администратии)		
до 100%	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администратии		
до 300%	Интенсивность и сложность труда связанная со спецификой работы	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	Педагогический руководитель
до 100%	Подготовка детей к участию в конкурсах или соревнованиях различного уровня		
до 100%	Реализация мероприятий внеурочной комплекса ГТО		
до 100%	Публикации в СМИ материалов, создающих положительный имидж Детского сада, в том числе из личного педагогического опыта		
до 100%	Выступление на семинарах, конференциях, педагогических объединениях по обобщению и представлению личного педагогического опыта работы		

до 100%	Эффективность создания условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений (зала, центров физического/музыкального воспитания в группах), стендовой информации)	
до 100%	Инновационная деятельность педагога (авторские разработки, технологии работы с детьми)	
до 100%	Реализация современных здоровьесохраняющих технологий, педагогических методик	
до 100%	Использование информационно-коммуникационных технологий в педагогической деятельности, ведение личного сайта (странички на официальном сайте образовательной организации), информационная открытость	
до 100%	Качественная работа по созданию и совершенствованию РПС в соответствии с требованиями ФГОС, ФОО, СанПиН, наличие паспорта среды. Оборудованная спортивная площадка (для инструктора по физической культуре)	
до 100%	Педагогическая динамика показателей физического развития воспитанников	
до 100%	Музыкального развития воспитанников	
до 100%	Педагогическая динамика показателей физического развития воспитанников	
до 100%	Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), сотрудников (преподавателей)	
до 100%	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и документации)	
до 100%	Организация работы с детьми с ОВЗ	
до 100%	Отсутствие случаев травматизма воспитанников и низкий процент заболеваемости в группе	
до 300%	Интенсивность и напряженность труда	
до 100%	Эффективность работы с родителями (законными представителями) воспитанников, проведение мастер-классов, семинаров, открытых занятий, организация информационно-просветительской работы, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий	
до 100%	Педагогическая динамика в снижении количества детей, стоящих на учете у данного специалиста	Учитель-логопед, психолог, учитель-педагог
до 100%	Разработка, апробация на практике новых педагогических коррекционно-развивающих технологий, в том числе адаптированной образовательной программы и индвидуальных маршрутов сопровождения обучающихся, постоянный творческий поиск и новаторство в	Учитель-психолог, учитель-педагог

	педагогической деятельности	
до 100%	Реализация значимых проектов, планируемых на уровне департамента образования или других структур на уровне города	
до 100%	Выступление на семинарах, конференциях, педагогических и представительных конференциях по обобщению и представлению личного педагогического опыта работы, проведение стажировок на разном уровне	
до 100%	Использование практико-ориентированных форм работы с родителями (разработка проектов, практикумы, семейные встречи, творческие гостиные, деловые игры и т.д.)	
до 100%	Публикации в СМИ материков, создающих положительный имидж детского сада, в том числе из личного педагогического опыта	
до 100%	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации	
до 100%	Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	
до 100%	Эффективная работа с родителями по улучшению динамики развития воспитанников, стоящих на учете у специалиста	
до 100%	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и документов)	
до 100%	Эффективность создания условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений (кабинетов, центров развития в группах, игровой комнаты (информации))	
до 100%	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	
до 100%	Использование информационно-коммуникационных технологий в педагогической деятельности, ведение личного сайта (странички на официальном сайте образовательной организации), информационная открытость	
до 300%	Интенсивность и напряженность труда	
до 100%	Эффективность контроля за качеством питания, соблюдения режима дня в группах и требовании СанПиН	Старшая медицинская сестра
до 200%	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и документов)	
до 100%	Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по лето-дням и снижению	

	заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкая заболеваемость детей	до 100%
Медицинская сестра, младшая медицинская сестра	Эффективная работа с родителями по укреплению здоровья обучающихся, профилактика заболеваний и оздоровительных мероприятий	до 100%
	Оздоровительная работа с детьми и просветительская работа по профилактике заболеваний среди персонала и родителей.	до 100%
	Интенсивность и сложность труда связанная со спецификой работы	до 300%
Медицинская сестра	Соблюдение санитарных норм и медицинских стандартов	до 100%
Младшая медицинская сестра	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и документации)	до 100%
Медицинская сестра	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации	до 100%
	Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	до 100%
	Эффективная работа с родителями по профилактике заболеваний у детей и участие в оздоровительных мероприятиях	до 100%
	Оздоровительная работа с детьми и просветительская работа по профилактике заболеваний среди персонала и родителей.	до 100%
	Интенсивность и сложность труда связанная со спецификой работы	до 300%
Медицинская сестра по массажу, инструментальной лечебной физкультуре, медицинская сестра по физиотерапии	Соблюдения режима дня в группах и требований СанПиН	до 100%
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и документации)	до 100%
	Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по лето-дням и снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкая заболеваемость детей	до 100%
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации	до 100%
	Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей)	до 100%

	представителей), сотрудников	
до 100%	Эффективная работа с родителями по укреплению здоровья обучающихся, профилактика заболеваний и оздоровительных мероприятий	
до 100%	Оздоровительная работа с детьми и просветительская работа по профилактике заболеваний среди персонала и родителей.	
до 100%	Качественное выполнение санитарно-гигиенических норм и правил, сохранение имущества, оборудования и инвентаря	
до 300%	Интенсивность и сложность труда связанная со спецификой работы	
Медицинская сестра	Эффективность контроля за качеством питания, соблюдения режима дня в группах и требовании СанПиН	
диетическая	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов и документации)	
	Оздоровительная работа с детьми и просветительскую работу по вопросам питания среди персонала и родителей	
до 100%	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации	
до 100%	Отсутствие оснований жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	
до 100%	Оказание помощи педагогам в создании условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей дошкольного возраста (уток здоровья, буклеты для родителей)	
до 100%	Осуществление контроля за натуральными нормами по питанию	
до 300%	Интенсивность и сложность труда связанная со спецификой работы	
Шеф-повар, Повар, подсобный рабочий, кладовщик	Отсутствие нарушений требований по санитарно-гигиеническим нормам и правилам, сохранение имущества, оборудования и инвентаря	
до 100%	Отсутствие нарушений требований по санитарно-гигиеническим нормам и правилам, сохранение имущества, оборудования и инвентаря	
до 100%	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических норм (документации) в помещениях, ведению журналов (документации) соответствия с СанПиН со стороны контролирующих органов, администрации	
до 100%	Качественное выполнение санитарно-гигиенических норм и правил, сохранение имущества, оборудования и инвентаря	
до 100%	Отсутствие оснований жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	

до 300%	Интенсивность и сложность труда связанная со специфической работы	Кастелянша
до 100%	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, ведению журналов учета (документации) со стороны контролирующих органов, администрации	Кастелянша
до 100%	Отсутствие случаев травматизма, соблюдение требований по охране труда, пожарной безопасности	
до 100%	Отсутствие обеспокоивающих жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	Кастелянша
до 100%	Качественное выполнение СанПиН, сохранение имущества, оборудования и инвентаря	
до 300%	Интенсивность и сложность труда связанная со специфической работы	Машинист по стирке белья и спеподежды
до 100%	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, по качеству стирки белья	
до 100%	Отсутствие случаев травматизма, соблюдение требований по охране труда, пожарной безопасности	Машинист по стирке белья и спеподежды
до 100%	Отсутствие обеспокоивающих жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	
до 100%	Качественное выполнение СанПиН, сохранение имущества, оборудования и инвентаря	Машинист по стирке белья и спеподежды
до 300%	Интенсивность и сложность труда связанная со специфической работы	
до 100%	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, по качеству уборки территории	Дворник
до 100%	Отсутствие случаев травматизма, соблюдение требований по охране труда, пожарной безопасности	
до 100%	Отсутствие обеспокоивающих жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	Дворник
до 100%	Качественное выполнение санитарно-гигиенических норм и правил, сохранение имущества, оборудования и инвентаря	
до 300%	Интенсивность и сложность труда связанная со специфической работы	Дворник
до 100%	Отсутствие случаев травматизма, замечаний по соблюдению требований по охране труда, пожарной безопасности	
до 100%	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, со стороны администрации	Плотник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик
до 100%	Отсутствие обеспокоивающих жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	

до 100%	Качественное выполнение санитарно-гигиенических норм и правил, оборудования, инвентаря	до 300%	Интенсивность и сложность труда связанная со спецификой работы	Бухгалтер	до 100%	Выполнение обязанностей в сфере закупок в соответствии с Федеральными законами №44-ФЗ, №223-ФЗ
до 100%	Качественное выполнение санитарно-гигиенических норм и правил, оборудования, инвентаря	до 300%	Интенсивность и напряженность труда связанная со спецификой работы		Интенсивность и напряженность труда связанная со спецификой работы	
до 100%	Отсутствие замечаний со стороны администрации по соблюдению требований охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности	до 100%	Отсутствие замечаний со стороны администрации по организации делопроизводства, своевременной работы с электронной почтой, учету корреспонденции	Главные бухгалтеры	до 100%	Качественный контроль работы бухгалтерии
до 100%	Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	до 100%	Отсутствие замечаний со стороны администрации по организации делопроизводства, своевременной работы с электронной почтой, учету корреспонденции		Качественный контроль работы бухгалтерии	
до 100%	Качественное ведение кадрового учета	до 100%	Высокий уровень исполнительской дисциплины		Руководство и участие в комиссиях по списанию и оценке нефинансовых активов, проведению инвентаризации	
до 100%	Интенсивность и сложность труда связанная со спецификой работы в ночное время	до 100%	Высокий уровень исполнительской дисциплины		Руководство и участие в комиссиях по списанию и оценке нефинансовых активов, проведению инвентаризации	
до 100%	Качественное выполнение санитарно-гигиенических норм и правил, оборудования, инвентаря	до 300%	Интенсивность и напряженность труда связанная со спецификой работы		Руководство и участие в комиссиях по списанию и оценке нефинансовых активов, проведению инвентаризации	
до 100%	Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	до 300%	Интенсивность и напряженность труда связанная со спецификой работы		Руководство и участие в комиссиях по списанию и оценке нефинансовых активов, проведению инвентаризации	
до 100%	Отсутствие замечаний со стороны администрации по организации делопроизводства, своевременной работы с электронной почтой, учету корреспонденции	до 100%	Высокий уровень исполнительской дисциплины		Руководство и участие в комиссиях по списанию и оценке нефинансовых активов, проведению инвентаризации	
до 100%	Отсутствие замечаний со стороны администрации по организации делопроизводства, своевременной работы с электронной почтой, учету корреспонденции	до 100%	Высокий уровень исполнительской дисциплины		Руководство и участие в комиссиях по списанию и оценке нефинансовых активов, проведению инвентаризации	
до 100%	Отсутствие замечаний со стороны администрации по организации делопроизводства, своевременной работы с электронной почтой, учету корреспонденции	до 100%	Высокий уровень исполнительской дисциплины		Руководство и участие в комиссиях по списанию и оценке нефинансовых активов, проведению инвентаризации	
до 100%	Отсутствие замечаний со стороны администрации по организации делопроизводства, своевременной работы с электронной почтой, учету корреспонденции	до 100%	Высокий уровень исполнительской дисциплины		Руководство и участие в комиссиях по списанию и оценке нефинансовых активов, проведению инвентаризации	
до 100%	Качественное выполнение санитарно-гигиенических норм и правил, оборудования, инвентаря	до 300%	Интенсивность и сложность труда связанная со спецификой работы	Сторож	до 100%	Качественное выполнение санитарно-гигиенических норм и правил, оборудования, инвентаря
до 100%	Качественное выполнение санитарно-гигиенических норм и правил, оборудования, инвентаря	до 300%	Интенсивность и сложность труда связанная со спецификой работы		Качественное выполнение санитарно-гигиенических норм и правил, оборудования, инвентаря	

до 100%	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Заместитель заведующего по администрации но- хозяйственной работе	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Уборщик служебных помещений	до 100%	Высокое качество подготовки детского сада к учебному году, к отопительному сезону, летнему - оздоровительному периоду	
до 100%	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации и своевременная сдача отчетности)		Качественная организация деятельности детского сада, своевременный контроль обслуживания персонала		до 100%	Качественный контроль рационального использования энергетических ресурсов, перерасхода плановых показателей (тепло, электроэнергия, водоснабжение, водоотведение)	
до 100%	Высокий уровень исполнительской дисциплины		Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), сотрудников		до 100%	Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	
до 200%	Высокий уровень исполнительской дисциплины		Отсутствие замечаний со стороны администрации		до 100%	Отсутствие замечаний со стороны администрации	
до 100%	Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), сотрудников		до 100%		Отсутствие замечаний со стороны администрации	до 100%	Отсутствие замечаний со стороны администрации
до 100%	Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), сотрудников		до 100%		Отсутствие замечаний со стороны администрации	до 100%	Отсутствие замечаний со стороны администрации
до 100%	Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), сотрудников		до 100%		Отсутствие замечаний со стороны администрации	до 100%	Отсутствие замечаний со стороны администрации
до 100%	Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), сотрудников		до 100%		Отсутствие замечаний со стороны администрации	до 100%	Отсутствие замечаний со стороны администрации
до 100%	Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), сотрудников		до 100%		Отсутствие замечаний со стороны администрации	до 100%	Отсутствие замечаний со стороны администрации
до 100%	Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), сотрудников		до 100%		Отсутствие замечаний со стороны администрации	до 100%	Отсутствие замечаний со стороны администрации





Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

6.2. Детский сад имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного сада.  
6.1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Детского сада.

**6. Заключительные положения.**

5.7. Суммы стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

5.6. Выплаты стимулирующего характера заведующему Детского сада производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанной критериями оценки его деятельности.

5.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного и городского бюджета, по не зависящим от Детского сада причинам и доплат либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

5.4. Заведующий Детского сада имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера стимулирующей выплаты работнику либо полной ее отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные работника).

5.3. Стимулирующие выплаты работникам Детского сада производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа заведующего Детского сада в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными в Детском саду, и устанавливаются на постоянной или временной основе.

5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику в трудовом договоре должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютном размере.

5.1. Для назначения стимулирующих выплат администрация Детского сада представляет в комиссию по установлению выплат стимулирующего и социального характера, обеспечивающую демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, выполняющих основанное для установления выплат.

5.1. Порядок назначения стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).

# ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ (ПРЕМИАХ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯХ) ЕДИНОВРЕМЕННОГО ХАРАКТЕРА

Приложение 3  
к Положению о системе оплаты  
труда работников

## 1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками учреждения в муниципальном образовании «Ярский сад» устанавливаются стимулирующие выплаты (премии, вознаграждения) единовременного характера.

## 2. Источники выплаты.

2.1. Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета.

2.2. Конкретный объем средств, предусмотренный Детскому саду на выплаты стимулирующего характера, определяется учреждением в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

2.3. Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату премий (поощрительных выплат, вознаграждений) из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Детского сада в целом.

2.4. Использование средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам, оплата труда которых производится за счет областного бюджета, на стимулирование работников, оплата труда которых производится за счет средств городского бюджета, и наоборот, не допускается, за исключением целевых средств.

## 3. Условия назначения и виды выплат работникам.

3.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда единовременное премирование (вознаграждение) работников Детского сада может осуществляться в виде:

3.1.1. Единоразовных (за месяц) премий за достижение высоких показателей в работе:

- за успешное выполнение важных (срочных) и ответственных поручений руководителя;

- за результативность выполнения работником дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;

- за проведение разовых мероприятий в масштабе Детского сада и (или) на более высоком уровне;

- предоставление опыта работы на районном, городском, областном и федеральном уровнях, в том числе проведение стажировок различного уровня;

- участие в методической работе, в том числе результативное участие в грантовых

4.3. На основании представленной аналитической информации, а также на (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

работы или иные обоснованные отмены или уменьшения размера выплаты (работы), невыполнение задания, объема порученной основной и (или) дополнительной порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие пониженьные порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема полной его отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения поручения об уменьшении размера едновременного поощрения работнику либо 4.2. Заведующий Детского сада имеет право вносить на заседание комиссии

установления выплат. информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую установлению выплат стимулирующего и социального характера, обеспечивающую 4.1. Для назначения выплат заведующий Детского сада представляет в комиссию по 4. Порядок назначения выплат.

качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

3.5. При определении конкретного размера премии работнику учитываются образования города Ярославля на 2024 - 2026 годы).

Территориального отраслевого соглашения по организациям муниципальной системы размере не превышающим минимального размера оплаты труда (п. 3.10.3. учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования, в трудовой договор с учреждением в течение 5 лет после окончания образовательного впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы менее 5 лет, заключившим

3.4. Единоразовную выплату педагогическим работникам Детского сада, эффективности деятельности каждого работника.

соответствия с утвержденными приказом заведующего Детским садом показателями 3.3. Единоразовное премирование за определенный период производится в

при реализации задач и функций, возложенных на Детский сад. требующие административных, организационных и других решений в разовом порядке,

3.2. К важным (срочным) и ответственным поручениям относятся поручения, показателям оценки эффективности в рамках эффективности контракта.

по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год), в том числе по 3.1.2. Единоразовного вознаграждения за достижение высокой результативности в

сероссийских и др. др.) по заданию руководителя на различных уровнях: ДОУ, районных, городских, и др. за участие в мероприятиях (выставки, акции, опросы, краткосрочные проекты и

суботниках; праздниках, культурно-досуговой деятельности Детского сада, массовых мероприятиях,

2) за участие в инновационной деятельности, в профессиональных, детских или уставной деятельности учреждения;

1) за выполнение порученной работы, связанной с обеспечивающими процессами - по иным основаниям; том числе результативное;

- участие (личное) в конкурсах профессионального мастерства различного уровня, в направленных различного уровня, в том числе результативное;

- участие воспитанников в конкурсах, выставках и фестивалях различной проектах;

<p>1. Наименование должности работника</p>	<p>Иванов Иван Иванович</p>
<p>2. Должность работника</p>	<p>Работник</p>
<p>3. Место работы</p>	<p>г. Москва</p>
<p>4. Дата</p>	<p>01.01.2024</p>
<p>5. Подпись</p>	<p>Иванов Иван Иванович</p>

5.2. Детский сад имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда Детского сада.

5.1. Положение о премировании (установлении поощрительных выплат, вознаграждений) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников.

**5. Заключительные положения.**

4.9. Суммы единовременного премирования учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

4.8. Стимулирующие выплаты заведующему Детского сада производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанной критериями оценки его деятельности.

4.7. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного бюджета, по не зависящим от Детского сада причинам заведующий Детского сада имеет право приостановить выплату премии либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

4.6. Работнику, имеющему дисциплинарные взыскания, единовременное премирование (вознаграждение) не производится.

4.5. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа заведующего Детского сада.

4.4. На основании решения комиссии заведующим Детского сада издается приказ о выплатах работникам.

4.3. На основании решения комиссии заведующим Детского сада издается приказ о выплатах работникам. Решение комиссии оформляется протоколом, в котором указывается наименование должности каждого работника, подлежащего премированию, фамилии, имени, отчества работника и суммы выплаты. Протокол подписывается каждым членом комиссии. Бухгалтерией Детского сада, комиссия рассматривает вопрос об установлении конкретных размеров выплат (в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу (ставка заработной платы) в трудовом договоре или в абсолютном размере) каждому работнику. Решение комиссии оформляется протоколом, в котором указывается наименование должности каждого работника, подлежащего премированию, фамилии, имени, отчества работника и суммы выплаты. Протокол подписывается каждым членом комиссии.

## ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

### 1. Общие положения.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), Решением муниципального совета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 8» (далее – Детский сад) устанавливаются выплаты социального характера.

### 2. Источники выплат.

2.1. Выплаты социального характера производятся за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета.

2.2. Конкретный объем средств, предусмотренный Детскому саду на выплаты стимулирующего характера, определяется учреждением в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

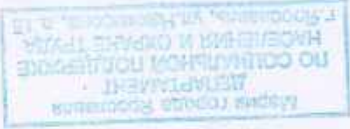
2.3. Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплаты социального характера из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Детского сада в целом.

2.4. Использование средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работников, оплата труда которых производится за счет средств областного бюджета, на стимулирование работников, оплата труда которых производится за счет средств городского бюджета, и наоборот, не допускается.

### 3. Условия, виды выплат и порядок их назначения.

3.1. В целях утвержденного фонда оплаты труда работникам Детского сада могут производиться выплаты, направляемые на их социальную поддержку:

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат, % от должностного оклада (ставки)
1	Выплаты к праздничным датам и профессиональным праздникам, юбилейным датам учреждения или работника и (или) по выходу на пенсию	до 100%
2	Выплаты за безупречную продолжительную трудовую деятельность в данном учреждении (не менее 10 лет)	до 100%
3	Выплаты единовременной материальной помощи в случаях смерти близкого родственника (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев и сестер), рождения	до 100%



**4. Заключение о выплатах социального характера является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Детского сада.**

4.1. Положение о выплатах социального характера является неотъемлемой частью Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

**3.2. Решение о выплатах единовременной материальной помощи работнику Детского сада принимается комиссией по установлению выплат стимулирующего и социального характера на основании личного заявления работника, прилагаемых к нему оправдательных документов и оформляется приказом заведующего Детского сада.**

4	Выплаты в связи с возникшими обстоятельствами непреодолимой силы (пожар, наводнение и пр.), подтвержденными соответствующими документами	до 100%
5	Выплата работникам на лечение в размере не более одного должностного оклада (п. 3.10.3. Территориального отраслевого соглашения по организации муниципальной системы образования города Южно-Сахалинска на 2024 - 2026 годы)	до 100%

ребенка, вступления в брак впервые, нуждаемости в дорогостоящем лечении, а также восстановления здоровья в связи с увечьем, тяжелым заболеванием или несчастным случаем, подтверждаемых соответствующими документами