

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ АЧИТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
«АЧИТСКИЙ ДЕТСКИЙ САД «УЛЫБКА»

ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗА

30 декабря 2025 года  
г.т. Ачит

№ 784

**Об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения Ачитского муниципального округа  
«Ачитский детский сад «Улыбка»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Ачитского муниципального округа от 14 декабря 2023 года № 652 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Ачитского муниципального округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией Ачитского муниципального округа» в целях совершенствования системы оплаты труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Ачитского муниципального округа «Ачитский детский сад «Улыбка»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Ачитского муниципального округа «Ачитский детский сад «Улыбка» (прилагается).
2. Утвердить Порядок повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий работников (кроме руководителя) Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Ачитского муниципального округа «Ачитский детский сад «Улыбка» за квалификационную категорию (прилагается).
3. Утвердить Порядок установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя, его заместителей) Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Ачитского муниципального округа «Ачитский детский сад «Улыбка» за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных (прилагается).
4. Утвердить Порядок отдельных выплат стимулирующего характера работникам (кроме руководителя) Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Ачитского муниципального округа «Ачитский детский сад «Улыбка» (прилагается).
5. Утвердить Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Ачитского муниципального округа «Ачитский детский сад «Улыбка» (прилагается).
6. Утвердить Положение о стимулировании работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Ачитского муниципального округа «Ачитский детский сад «Улыбка» (прилагается).
7. Настоящий приказ вступает в силу с 01 января 2026 года.
8. С 01 января 2026 года признать утратившим силу приказ Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Ачитского муниципального округа «Ачитский детский сад «Улыбка» от 19 февраля 2024 г. № 111 «Об оплате

труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Ачитского муниципального округа «Ачитский детский сад «Улыбка».

9. Контроль выполнением настоящего приказа оставляю за собой.



Директор МКДОУ АМО  
«Ачитский детский сад «Улыбка»

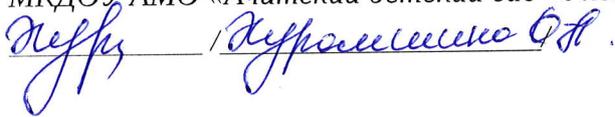
A handwritten signature in blue ink, appearing to be "М.Г. Прокина".

М.Г. Прокина

Утверждено  
приказом директора  
Муниципального казенного  
дошкольного образовательного  
учреждения Ачитского  
муниципального округа «Ачитский  
детский сад «Улыбка»  
от 30 декабря 2025 г. № 784

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного**  
**образовательного учреждения Ачитского муниципального округа**  
**«Ачитский детский сад «Улыбка»**

С учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации  
МКДОУ АМО «Ачитский детский сад «Улыбка»



## Глава 1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Ачитского муниципального округа «Ачитский детский сад «Улыбка» (далее – Положение) применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Ачитского муниципального округа «Ачитский детский сад «Улыбка» (далее – ДОО).

Положение устанавливает единые принципы реализации отраслевых систем оплаты труда работников ДОО. Положение принимается с учетом мнения первичной профсоюзной организации, утверждается директором ДОО.

2. Заработная плата работников ДОО (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами ДОО и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам ранее, до вступления в силу настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников ДОО устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматривается закрепление его конкретной трудовой функции, условий оплаты труда с указанием фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

Обязательными для включения в трудовой договор с работником (в дополнительное соглашение к трудовому договору) являются размеры выплат компенсационного характера, условия осуществления выплат стимулирующего характера.

5. Фонд оплаты труда ДОО формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного и местного бюджетов, предусмотренных на оплату труда работников ДОО.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного и местного бюджетов, могут направляться ДОО на выплаты стимулирующего характера.

6. Штатное расписание разрабатывается самостоятельно ДОО в соответствии со структурой, согласованной с Управлением образования Администрации Ачитского муниципального округа, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образования Администрации Ачитского муниципального округа может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда ДОО, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу.

7. Должности работников, включаемые в штатное расписание ДОО, должны соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускаем Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденном Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства

труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

8. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на указанный работником счет в банке.

## **Глава 2. Условия определения оплаты труда**

9. Оплата труда работников ДООУ устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций;
- 9) мнения первичной профсоюзной организации;
- 10) правовых актов Администрации Ачитского муниципального округа.

10. При определении размера оплаты труда работников ДООУ учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников ДООУ;
- 3) объемы педагогической работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

11. Заработная плата работников ДООУ предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

12. Изменение оплаты труда работников ДООУ производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерством просвещения Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерством просвещения Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

13. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 12 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы

производится с соблюдением норм трудового законодательства.

14. Руководитель ДООУ:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в ДООУ помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников ДООУ;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников ДООУ.

15. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в ДООУ педагогическими работниками, определяется руководителем ДООУ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31.07.2020 № 373.

16. Преподавательская работа в ДООУ для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

17. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в ДООУ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения первичной профсоюзной организации, при условии, если педагогические работники, для которых ДООУ является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников ДООУ

18. Оплата труда работников ДООУ включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

19. ДООУ в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

20. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДООУ устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

21. ДООУ имеет право самостоятельно устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. ДООУ имеет право производить

корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДООУ, установленные настоящим положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Администрации Ачитского муниципального округа об индексации заработной платы работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ачитского муниципального округа в текущем году.

При индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДООУ их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

22. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам ДООУ, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в ДООУ и его филиалах, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа). Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников ДООУ подлежит повышению на 25 процентов за работу в ДООУ и его филиалах, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа) с момента назначения указанных работников на следующие должности:

- 1) работников учебно-вспомогательного персонала – младший воспитатель;
- 2) педагогических работников;
- 3) руководителей структурных подразделений – заведующий филиала, заведующий хозяйством, шеф-повар, главный энергетик;
- 4) служащих – ведущий специалист по кадрам, специалист по охране труда, секретарь.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работнику, принятому на одну из вышеуказанных должностей, в случаях если работник имеет:

высшее или среднее профессиональное образование (в том числе, дополнительное), соответствующее требованиям к квалификации по занимаемой должности, установленным квалификационными справочниками или профессиональными стандартами, либо иными нормативными правовыми актами, действовавшими на момент принятия работника на должность;

высшее или среднее профессиональное образование не по занимаемой должности и не имеет дополнительного образования в области, соответствующей направлению деятельности, но назначен (или может быть назначен) на соответствующую должность по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения согласно пункту 9 Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

педагогическим работникам, окончившим в соответствии с законодательством СССР и РСФСР педагогические классы при средних общеобразовательных школах, приравненным по оплате труда к лицам, окончившим педагогические училища в соответствии с п. 13 «Временного положения об одногодичных педагогических классах при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений», утвержденного Приказом Министерства просвещения СССР от 14.01.1981 г. № 6 и п. 2 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 31.08.1961 г. № 817 «О мерах по обеспечению общеобразовательных школ учительскими кадрами».

23. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

24. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

25. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников ДОУ, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

26. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

Квалификационные уровни	Наименование должности		Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	Присмотр и уход и осуществление образовательной деятельности	20 745,00
		Присмотр и уход	17 579,00

27. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Наименование должности	Условия	Размер должностного оклада, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	Присмотр и уход и осуществление образовательной деятельности	26 572,00
		Присмотр и уход	19 974,00
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	Присмотр и уход и осуществление образовательной деятельности	26 961,00
		Присмотр и уход	20 266,00
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед; тьютор	Присмотр и уход и осуществление образовательной деятельности	27 348,00

При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы приказом руководителя ДОУ предусматривается их повышение за квалификационную категорию педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным настоящим приказом.

28. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» и от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим

дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

29. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

Квалификационные уровни	Наименование должности		Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	до 35 воспитанников	20 343,00
		до 80 воспитанников	26 562,00
		до 120 воспитанников	27 384,00
3 квалификационный уровень	шеф-повар		29 517,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
2 квалификационный уровень	главный энергетик		29 650,00
3 квалификационный уровень	заведующий филиала		17 353,00

Размер должностного оклада заведующего филиала ДОУ устанавливается в соответствии с Положением о порядке установления размера должностного оклада заведующего филиала Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Ачитского муниципального округа «Ачитский детский сад «Улыбка», утвержденным приказом от 23.06.2017 № 549.

30. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих»:

Квалификационные уровни	Наименование должности		Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	секретарь		20 774,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда; системный администратор		21 309,00
4 квалификационный уровень	ведущий специалист по кадрам		29 055,00

31. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих».

Размеры окладов по квалификационным разрядам общепромышленных профессий рабочих ДОУ:

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, рублей	
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</i>			
I квалификационный уровень	кастелянша; сторож; уборщик служебных помещений; уборщик территории	20 343,00	
	кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	20 343,00	
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</i>			
I квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	20 421,00	
	машинист (кочегар) котельной	20 865,00	
	повар	до 35 воспитанников	20 343,00
		до 80 воспитанников	27 115,00
		до 120 воспитанников	27 933,00
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	27 967,00		

32. Размеры окладов (должностных окладов) работников ДОУ по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются самостоятельно в зависимости от сложности труда.

33. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, служащим и рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

#### Глава 4. Условия оплаты труда руководителя ДОУ и его заместителей

34. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя ДОУ устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

35. Оплата труда руководителя ДОУ, его заместителей включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

36. Размер должностного оклада руководителя ДОУ, установленный главным распорядителем бюджетных средств, определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости ДОУ, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных организаций, утвержденной Управлением образования Администрации Ачитского муниципального округа.

37. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ДОУ (без учета заработной платы руководителя ДОУ) установлен в кратности 1:4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников ДОУ (без учета заработной платы руководителя ДОУ), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и

рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ДООУ (без учета заработной платы заместителей руководителя ДООУ) установлен в кратности 1:4.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников ДООУ (без учета заработной платы заместителей руководителя ДООУ), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

38. Должностные оклады заместителей руководителя ДООУ устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя ДООУ, установленного в соответствии с пунктом 36 настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя ДООУ устанавливается в соответствии с локальным актом ДООУ, принятым руководителем ДООУ с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

39. Руководителю и заместителям руководителя ДООУ при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителей – Управлением образования Администрации Ачитского муниципального округа;

для заместителей руководителя – коллективным договором, локальным нормативным актом ДООУ, трудовым договором.

40. Стимулирование руководителя ДООУ осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя ДООУ на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного приказом Управления образования Администрации Ачитского муниципального округа.

41. Заместителям руководителя ДООУ устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя ДООУ принимается руководителем ДООУ.

42. При временном замещении замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным окладом) и должностным окладом замещаемого работника (без персональной надбавки), в том числе при возложении обязанностей руководителя организации на штатного заместителя руководителя данной организации размер доплаты устанавливается в размере разницы в окладах, исходя из оклада руководителя организации.

## Глава 5. Компенсационные выплаты

43. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

44. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента к заработной плате) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам ДООУ при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

45. Для работников ДООУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

46. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в фиксированной сумме. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

47. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда выплачивается 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководитель ДОО осуществляет меры по проведению процедуры специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

48. Всем работникам ДОО выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

49. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам ДОО при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

50. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

51. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат и порядок их установления определяются ДОО самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте, утвержденном руководителем.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Установить ежемесячную доплату в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации за организацию работы в рамках общественно-государственного управления ДООУ.

52. В период непрерывного функционирования ДООУ и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы – двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

53. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

54. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам ДООУ, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

55. Работникам ДООУ (кроме руководителя ДООУ и его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам ДООУ (кроме руководителя ДООУ и его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, установлены настоящим Положением.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем ДООУ на основании коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта ДООУ.

На основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных

бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» установить доплату за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации) сторожам в связи с отсутствием штатных единиц дворника в филиалах учреждения.

56. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем ДОО в соответствии с локальным актом учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

57. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## **Глава 6. Выплаты стимулирующего характера**

58. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением о стимулировании работников МКДОУ АМО «Ачитский детский сад «Улыбка» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОО.

## **Глава 7. Заключительные положения**

59. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель ДОО несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

60. При отсутствии или недостатке бюджетных средств руководитель ДОО вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату.

Неиспользованная экономия фонда оплаты труда (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпусками без сохранения заработной платы) в установленном порядке направляется на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда работников.

61. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема услуг, оказываемых ДОО, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет экономии бюджетных средств.

Утвержден  
приказом директора  
Муниципального казенного  
дошкольного образовательного  
учреждения Ачитского  
муниципального округа «Ачитский  
детский сад «Улыбка»  
от 30 декабря 2025 г. № 784

**ПОРЯДОК**  
**повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных**  
**категорий работников (кроме руководителя) Муниципального казенного дошкольного**  
**образовательного учреждения Ачитского муниципального округа «Ачитский детский сад**  
**«Улыбка» за квалификационную категорию**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении заработной платы отдельных категорий работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Ачитского муниципального округа «Ачитский детский сад «Улыбка» (далее – ДОУ), отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОУ, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;

3) выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим подпунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к

занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3-5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности в той же организации.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим подпунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим подпунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с настоящим подпунктом в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение.

3. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда ДОУ, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 2 настоящего порядка.

4. В случаях когда работникам ДОУ предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышений, предусмотренных пунктом 22 Положения об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Ачитского муниципального округа «Ачитский детский сад «Улыбка» абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы **без учета повышения по другим основаниям.**

5. При занятии руководителем ДОУ, его заместителями и заведующими филиалов педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

Утвержден  
приказом директора  
Муниципального казенного  
дошкольного образовательного  
учреждения Ачитского  
муниципального округа «Ачитский  
детский сад «Улыбка»  
от 30 декабря 2025 года № 784

**ПОРЯДОК**  
**установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы**  
**работникам (кроме руководителя, его заместителей) Муниципального казенного**  
**дошкольного образовательного учреждения Ачитского муниципального округа**  
**«Ачитский детский сад «Улыбка» за выполнение работ в условиях, отличающихся от**  
**нормальных**

1. Настоящий порядок применяется при установлении доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя, его заместителей) Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Ачитского муниципального округа «Ачитский детский сад «Улыбка» (далее – ДООУ) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных.

2. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя, его заместителей) ДООУ (далее – работники) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, относятся к компенсационным выплатам и устанавливаются приказом руководителя ДООУ в соответствии с настоящим Порядком.

3. Работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

1) 15–30 процентов – педагогическим работникам за реализацию адаптированных образовательных программ:

основной воспитатель, реализующий 1 адаптированную программу – 20%;

основной воспитатель, реализующий 2 адаптированных программы – 25%;

основной воспитатель, реализующий 3-4 адаптированных программы – 30%;

подменный воспитатель, реализующий 1 адаптированную программу – 15%;

подменный воспитатель, реализующий 2 адаптированных программы – 20%;

подменный воспитатель, реализующий 3-4 адаптированных программы – 25%;

педагог-психолог, музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, тьютор, реализующий 1 адаптированную программу – 15%;

педагог-психолог, музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, тьютор, реализующий 2 адаптированных программы – 20%;

педагог-психолог, музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, тьютор, реализующий 3-4 адаптированных программы – 25%;

педагог-психолог, музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, тьютор, реализующий 5-6 и более адаптированных программы – 30%.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяется руководителем ДООУ в зависимости от

продолжительности его работы с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

2) 60 процентов – за работу в ДООУ, характер которой связан с непосредственным контактом с воспитанниками, больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем ДООУ в зависимости от степени и продолжительности общения работников с воспитанниками, больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными по согласованию с первичной профсоюзной организацией;

4) 15 процентов – за работу в ДООУ, имеющих отдельные группы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или группы, где количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности воспитанников групп.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем ДООУ в зависимости от степени и продолжительности общения работников с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с первичной профсоюзной организацией;

5) 20 процентов – педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации.

Конкретный перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему подпункту, определяется руководителем ДООУ по согласованию с первичной профсоюзной организацией;

6) педагогическим работникам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество):

10 процентов – за наставничество одного педагогического работника;

20 процентов – за наставничество двух педагогических работников;

30 процентов – за наставничество трех педагогических работников.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем ДООУ в зависимости от количества прикрепленных к наставнику работников.

4. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5. Педагогическим работникам ДООУ, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-наставник», устанавливается доплата за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по наставнической деятельности в размере не менее 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплат определяется руководителем ДООУ по согласованию с первичной профсоюзной организацией в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

6. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы **без учета доплат по другим основаниям.**

6. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются приказом руководителя ДОУ в зависимости от содержания и (или) объема дополнительной работы.

Утвержден  
приказом директора  
Муниципального казенного  
дошкольного образовательного  
учреждения Ачитского  
муниципального округа «Ачитский  
детский сад «Улыбка»  
от 30 декабря 2025 г. № 784

**ПОРЯДОК**  
**отдельных выплат стимулирующего характера работникам (кроме руководителя)**  
**Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Ачитского**  
**муниципального округа «Ачитский детский сад «Улыбка»**

1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников (кроме руководителя) Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Ачитского муниципального округа «Ачитский детский сад «Улыбка» (далее – ДООУ) и повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

2. Порядок, размеры и условия стимулирующих выплат устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в ДООУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДООУ.

3. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДООУ устанавливаются коллективным договором, трудовыми договорами, соглашениями и локальными нормативными актами следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» – 10 процентов;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» – 20 процентов.

4. Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю ДООУ или профилю педагогической деятельности. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю ДООУ или профилю педагогической деятельности предоставляется руководителю ДООУ с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5. Педагогическим работникам ДООУ, имеющим стаж работы (выслугу лет) в муниципальных организациях по решению руководителя ДООУ с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДООУ могут быть установлены трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

от 5 до 10 лет – 5 процентов;

свыше 10 лет – 10 процентов.

Младшим воспитателям ДООУ, имеющим стаж работы (выслугу лет) в муниципальных организациях по решению руководителя ДООУ с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДООУ могут быть установлены трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

от 5 до 10 лет – 5 процентов;

свыше 10 лет – 7 процентов.

6. Стимулирующие выплаты работникам ДОУ не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7. Работникам ДОУ, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Утвержден  
приказом директора  
Муниципального казенного  
дошкольного образовательного  
учреждения Ачитского  
муниципального округа «Ачитский  
детский сад «Улыбка»  
от 30 декабря 2025 г. № 784

**ПОРЯДОК**  
**исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Ачитского муниципального округа «Ачитский детский сад «Улыбка»**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Ачитского муниципального округа «Ачитский детский сад «Улыбка» (далее – ДООУ).
2. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей (далее – стаж непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.
3. При установлении работникам ДООУ ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей.  
В случаях, предусмотренных настоящим порядком, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.
4. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам ДООУ, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в:  
организациях, осуществляющих образовательную деятельность в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей, всех форм собственности (далее – организации);  
исполнительных органах государственной власти Свердловской области, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей (далее – органы власти).
5. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику ДООУ при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что, перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.
6. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику ДООУ при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.
7. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику ДООУ при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:
  - 1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

8. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

9. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

10. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

11. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

12. Под работой по специальности в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

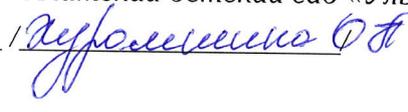
4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

13. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется руководителю ДОУ с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Утверждено  
приказом директора  
Муниципального казенного  
дошкольного образовательного  
учреждения Ачитского  
муниципального округа «Ачитский  
детский сад «Улыбка»  
от 30 декабря 2025 г. № 784

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулировании работников**  
**Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения**  
**Ачитского муниципального округа «Ачитский детский сад «Улыбка»**

С учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации  
МКДОУ АМО «Ачитский детский сад «Улыбка»

## Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение о стимулировании работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Ачитского муниципального округа «Ачитский детский сад «Улыбка» (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2. Премирование работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Ачитского муниципального округа «Ачитский детский сад «Улыбка» производится из экономии средств стимулирующей части фонда оплаты труда на основании приказа руководителя ДОУ.

## Глава 2. Выплаты стимулирующего характера

3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в ДОУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОУ.

Разработка показателей и критериев эффективности работы для всех категорий работников учреждения осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

5. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

– успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде (за качество выполняемых работ, которые работник выполняет в соответствии с трудовым договором),

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,

– участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6. Размер выплат стимулирующего характера определяется ДОУ с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

7. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников ДОУ.

8. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж ДООУ, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда ДООУ норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств ДООУ, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для ДООУ.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы назначаются за выполнение работ, имеющих конкретный период выполнения.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере не более 10 процентов от должностного оклада или в абсолютной сумме. Периодичность выплаты устанавливается приказом директора.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом ДООУ, трудовым договором.

9. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом ДООУ, трудовым договором. Порядок отдельных выплат стимулирующего характера установлен приказом директора от 30 декабря 2025 года № 784.

10. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в муниципальной организации. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет установлен приказом директора от 30 декабря 2025 года № 784.

11. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности ДООУ.

12. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

13. В целях социальной защищенности работников ДООУ и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя ДООУ применяется единовременное премирование работников ДООУ:

- 1) при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования и (или) Министерства просвещения Российской Федерации Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) при награждении Почетными грамотами и другими наградами органов местного самоуправления Ачитского муниципального округа;
- 5) к профессиональному празднику День воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября);

6) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

7) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

9) премии по итогам работы (за первую половину месяца, за вторую половину месяца, квартал, полугодие, год).

Премия по итогам работы за период выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается качественное выполнение должностных обязанностей, выполнение индивидуальных планов работы.

Премирование работников ДООУ производится на основании приказа руководителя ДООУ. Работникам, отработавшим в ДООУ неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению руководителя ДООУ.

Премия по итогам работы (за первую половину месяца, за вторую половину месяца, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Размер премий рассчитывается персонально по каждому работнику ДООУ в пределах экономии стимулирующей части фонда оплаты труда. Максимальный размер премий составляет 5 должностных окладов.

14. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда:

Для распределения стимулирующих выплат в ДООУ создается комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия). Комиссия в соответствии со своими полномочиями, руководствуясь настоящим Положением, устанавливает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДООУ. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и устанавливается весовое значение каждого критерия в баллах.

Состав Комиссии создается из равного числа представителей работников и работодателя (не менее двух от каждой из сторон) и утверждается приказом руководителя ДООУ. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат каждому работнику ДООУ. Срок полномочий комиссии не менее 1 года. Комиссия из своего состава избирает председателя и секретаря. Руководитель ДООУ не может являться председателем Комиссии.

Комиссия организует свою работу в форме заседаний, секретарь ведет протокол, и наряду с председателем несет ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии. Вопросы об установлении стимулирующих выплат должны быть рассмотрены Комиссией в установленные сроки. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

15. Расчет стимулирующих выплат:

Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов (месяц, квартал, полугодие, год), что позволяет учитывать динамику образовательных достижений.

Устанавливается следующий порядок определения размера стимулирующих выплат:

- производится подсчет баллов, полученных работниками ДООУ при оценке их профессиональной деятельности;

- месячный размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников делится на полученную общую сумму баллов, в результате чего выводится денежный вес каждого балла;

- полученный вес умножается на сумму баллов каждого работника, в результате чего определяется размер стимулирующих выплат работнику за месяц;

- очередной отпуск работников оплачивается исходя из их средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты.

16. Критерии выплат стимулирующего характера

Наименование должности	Критерии эффективности		Максимальное количество баллов
1. Педагогические	1.1. организация предметно-пространственной	изготовление игр	3

работники	развивающей образовательной среды в групповых помещениях, прогулочных площадках, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, создание музея (подтверждение в СМИ) (не более 3 подпунктов в пункте 1.1.)	постройка малых архитектурных форм на прогулочных площадках и в группах	5
		изготовление атрибутов к праздникам и танцам	3 за каждый атрибут
		оформление уголка	3
		изготовление (пошив) целого костюма	5 (за каждый костюм)
1.2. Организация практикума, мастер-класса, круглого стола, родительского клуба для родителей (не более одного мероприятия), отчет на странице социальной сети ВКонтакте учреждения			2
1.3. вариативная деятельность (консультативный пункт, семейный клуб, центр игровой поддержки, группа кратковременного пребывания и т.д. (подтверждение в СМИ). Можно ставить только в одном подпункте	руководитель		4
	участник		3
1.4. проектная деятельность (на уровне ДОО - педагогические проекты, на муниципальном уровне - школа педагогического мастерства, ранняя помощь, психолог-медико-педагогическая комиссия, МОМО и т.д., на областном уровне - инновационные площадки, образовательные туры и т.д. (подтверждение в СМИ, приказ о назначении руководителя)	на уровне ДОО руководитель (один раз в месяц)		3
	на уровне ДОО участник (план работы)		3
	муниципальный уровень руководитель (один раз в месяц)		5
	муниципальный уровень участник (план работы)		4
	областной и выше уровень руководитель (один раз в месяц)		10
	областной и выше уровень участник (план работы)		7
1.5. участие и результаты участия воспитанников в конкурсе, соревновании, олимпиадах и т.п. (сертификат, диплом участника за каждый конкурс) (подтверждение статья в СМИ, выписка из годового плана, протокол участия (для ГТО), план Министерства образования)	на интернет-сайтах, акции (не более 3 участий независимо от количества участников)		1
	на уровне ДОО (независимо от количества участников) по одному 1, 2 и 3 призовому месту в каждой возрастной группе не более одного раза в месяц (подтверждение – выписка из годового плана работы филиала)	1 место	3
		2 место	3
		3 место	3
	на муниципальном уровне не более 2 конкурсов в месяц не более 5 участников в каждом конкурсе	1 место	4
		2 место	4
		3 место	4
		участие	2
	на территориальном областном, всероссийском уровне не более 2 конкурсов в месяц, не более 5 участников в каждом конкурсе конкурсы под эгидой Министерства образования, Министерства просвещения и других государственных и муниципальных организаций	1 место	5
		2 место	5
3 место		5	
участие		3	
1.6. участие и результаты участия	на интернет-сайтах (не более 3 участий независимо от количества участников)		1

педагога в конкурсе педагогического мастерства (диплом, подтверждение в СМИ, план Министерства образования) (не более 3 конкурсов на каждом уровне по профессиональному профилю)	на уровне ДООУ	1 место	4
		2 место	3
		3 место	2
		участие	1
	на муниципальном уровне	1 место	15
		2 место	12
		3 место	9
		участие	5
	областные конкурсы ИРО («Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Нравственный подвиг учителя», «Образование без границ», «Воспитать человека», «Учитель здоровья» и др.)	1 место	21
		2 место	18
		3 место	15
		участие	10
	на областном, территориальном, всероссийском уровне под эгидой Министерства образования, Министерства просвещения и других государственных и муниципальных организаций	1 место	6
		2 место	5
		3 место	4
		участие	3
1.7. ответственные за КАИС ИРО (копия приказа о назначении ответственного, копия приказа о проведении процедуры аттестации)	ведение сайта оценивается один раз в год (май)		10
	за каждого аттестующего		10
1.8. активное участие в общих и групповых мероприятиях ДООУ (не более 2 мероприятий по каждому пункту)	тематические дни		3
	выставки (фотовыставки, выставки детских работ)		2
	экскурсии за территорию ДООУ в рамках образовательной программы		2
	оформление (групп, раздевалок, фойе, окон, дверей)		2
	оформление учреждения (фасад, забор и т.д.)		2
	участие в роли героя на празднике (за каждое участие)		2
	проведение государственных праздников		2
	подготовка и проведение конкурса на уровне ДООУ согласно годовому плану		2
	разговоры о важном		2
	монтаж видеороликов с размещением в родительских чатах, социальной сети ВКонтакте и т.д.		1
1.9. посещаемость воспитанниками дошкольного учреждения (табель учета посещаемости детей)	не менее 75% - основной		4
	не менее 75% - подменный		2
1.10. Отсутствие задолженности по родительской плате (отчет заведующей филиала)	основной воспитатель		10
	подменный воспитатель (на каждой группе)		5
1.11. сдача норм ГТО	менее 50% от количества детей 6-7 лет		20

(для воспитателя уточняющая справка заведующей и протокол)	более 50% от количества детей 6-7 лет	25	
1.12. наличие и поддержание в активном состоянии одного официального сайта педагога (не менее 3 статей в месяц, скрин сайта)		5	
1.13. эффективное взаимодействие с семьями воспитанников (отсутствие жалоб)		3	
1.14. выступление, публикации на конференциях, семинарах, форумах, вебинарах (сертификат участника), не более 3 в месяц	на муниципальном уровне	очное	5
		заочное	3
		слушатель	1
	на областном, территориальном, региональном уровне	очное	10
		заочное	5
		слушатель	1
1.15. работа с детьми раннего дошкольного возраста от 0 до 3 лет включительно (табель учета посещаемости детей, средняя численность за месяц)	1-5 детей основной воспитатель		5
	1-5 детей подменный воспитатель		3
	6-10 детей основной воспитатель		10
	6-10 детей подменный воспитатель		5
	11-25 детей основной воспитатель		15
	11-25 детей подменный воспитатель		10
1.16. стабильный рост индивидуальных образовательных результатов обучающихся не менее 2 процентов (май, июнь)	внутренний		10
	внешний		12
1.17 организация и проведение мероприятий в рамках плана МОМО (подтверждение в СМИ, положение)		10	
1.18. Консультация педагогов из других филиалов (подтверждение – копия журнала консультаций)	не зависимо от количества консультаций	2	
1.19. участие в общественных мероприятиях (день поселка, митинг 9 мая, день защиты детей и т.д.), подтверждение в СМИ		5 баллов за каждое участие	
1.20. подготовка педагогов к конкурсам педагогического мастерства, за одного педагога	на муниципальном уровне	10	
	на областном уровне	15	
1.21. работа с семьями, находящимися в социально-опасном положении (копия журнала работы с родителями)	за каждую семью	3	
1.22. ведение документации, не внесенной в перечень обязательных документов для педагогов ДОУ (пояснения заведующей, работа по приказам Управления образования и вышестоящих органов)	за каждый документ	1	
1.23. работа с практикантами (приказ)		10	
1.24. дополнительные программы (копия страницы ежедневного планирования, размещение информации и фото на странице в социальной сети ВКонтакте учреждение)	не более 4 занятий в месяц	5 за каждое занятие	
1.25. мероприятия с социальными партнерами: участие в конкурсах (Дом культуры, библиотеки, дворец творчества, музеи и т.п.), сотрудничество с пожарной частью, ГИБДД, социально-реабилитационным центром, Точка Роста (договор и акт выполненных работ) не более 3 мероприятий в месяц		2	
1.26. Ответственные за сопровождение детей из школьного автобуса и в школьный автобус (приказ)		5	
2. Младший воспитатель	2.1. активное участие в общественных мероприятиях ДОУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов, открытых мероприятий, оформление помещений, выступление в роли героев на утренниках),	за 1 участие - 5, но не более 20 бал.	

	фотоотчет работы + итог	
	2.2. участие в оформлении участков и территорий ДООУ, фотоотчет работы + итог с подписью заведующего	за 1 участие - 5, но не более 20 бал.
	2.3. тематические дни, не менее 4-х фотографий разной деятельности по тематическому дню	за 1 день - 5, но не более 10 бал.
	2.4. помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса для детей с ОВЗ, пояснение заведующей, титульный лист адаптированной программы с подписью руководителя	1-5 детей - 5 6 и более детей - 10
	2.5. работа с детьми раннего дошкольного возраста, табель посещаемости	1-5 детей - 5 5-10 детей - 10 10-25 детей - 15
	2.6. экскурсии, фотоотчет	за 1 экскурсию - 5 но не более 10 бал.
	2.7. Помощь в изготовлении игр, пособий, атрибутов, фотоотчет работы + итог	за 1 изготовление - 5 но не более 10 бал.
	2.8. Ответственные за сопровождение детей из школьного автобуса и в школьный автобус (приказ)	5
3. Ведущий специалист по кадрам, специалист по охране труда, секретарь	участие в общественной жизни ДСУ: конференции, туристический слет, концерт и т.д. (фото)	5
	участие в общественных мероприятиях поселка: Лыжня России, Кросс нации, день поселка, день Здоровья (фото)	5

17. Для установления стимулирующих выплат работники ДООУ представляют секретарю комиссии по распределению стимулирующих выплат оценочный лист деятельности в соответствии с прилагаемыми критериями и показателями до 22 числа каждого месяца.

Комиссия рассматривает оценочный лист деятельности и принимает решение о размере стимулирующих выплат на определенный период (в баллах).

Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем.

На основании протокола руководитель ДООУ издает приказ об установлении работникам стимулирующих выплат на определенный период или конкретный месяц (в баллах).

18. Решение о выплатах стимулирующего характера заведующим филиалов и заместителю директора по методической и воспитательной работе принимается руководителем ДООУ.

19. Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения заведующих филиалов и заместителя директора по методической и воспитательной работе за результаты работы и устанавливаются на основании результатов ежеквартальной оценки эффективности деятельности, которая осуществляется по результатам достижения показателей эффективности деятельности заведующих филиалов и заместителя директора по методической и воспитательной работе за предыдущий квартал.

20. Показатели эффективности деятельности заведующих филиалов:

№ п/п	Критерии эффективности	Пояснение	Процент выполнения
1	Наличие экономии электрической энергии (сокращение потребления электроэнергии) (основанием является ежеквартальный анализ потребления электроэнергии)	заполняет комиссия	1
2	Отсутствие задолженности по родительской плате	заполняет комиссия	1
3	Отсутствие предписаний по итогам проверок органов контроля и надзора		1
4	Участие ДООУ в инновационной деятельности или ведение экспериментальной работы в образовательной организации. Организация вариативных форм дошкольного образования (педагогические проекты, Школа педагогического мастерства, МОМО, образовательные туры, инновационная площадка, консультативный пункт, ранняя помощь, адаптированная группа, центр игровой поддержки и т.д.)	уровень ДООУ	1 за каждый вид деятельности
		муниципальный уровень	2
		областной уровень и выше	4

	с публикацией в СМИ (газета, сайт)		
5	Наличие педагогов - победителей и призеров конкурсов педагогического мастерства. Указывается количество мероприятий с приложением подтверждающих документов (приказы, сертификаты участников и т.п.), кроме интернет конкурсов		1-3 участника - 1 4 и более участников - 2
6	Организация и проведение мероприятий (не менее одного за квартал) с публикацией в СМИ (газета, сайт)	муниципальный уровень	1
		областной уровень и выше	3
7	Организация предметно-пространственной развивающей образовательной среды в ДОУ, фотоотчёт		1
8	Эффективное взаимодействие с семьями воспитанников (отсутствие жалоб)	заполняет комиссия	1
9	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья) выше 85% (табель учета посещаемости детей)		1
10	Посещаемость воспитанниками дошкольной организации (табель учета посещаемости детей)		85% и выше - 3 75%-84% - 2 61%-74% - 1
11	Участие в работе различного уровня комиссий (приказ, протокол)		участие-1 председатель, секретарь - 2
12	Работа с семьями, находящимися в социально-опасном положении, заполнение программы АИС «Подросток» (постановление о постановке семьи на учет)		1
13	Руководитель вариативных форм деятельности (консультативный пункт, адаптационная группа, лекотека, группа вечернего пребывания и выходного дня, семейный клуб, центр игровой поддержки, группа кратковременного пребывания, играя обучаюсь, первый раз в детский сад (скриншот СМИ)		2
14	Руководители проектов СМИ		1
15	Доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию 30 процентов		1
16	Участие в досуговых мероприятиях в роли героя		1
17	Оформление документов по запросу родителей		1 за каждый документ

Ежемесячная стимулирующая выплата по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности за квартал заведующим филиалов производится ежемесячно в размере, не превышающем 9% нового размера должностного оклада заведующего филиала.

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по методической и воспитательной работе:

№ п/п	Критерии эффективности		Процент выполнения
1	Организация (проведение) мероприятий (лист регистрации, СМИ)	районный уровень	1
		выше районного уровня	2
2	Доля педагогов, имеющих высшую категорию более 15% от общего количества педагогов и педагогических работников		1
3	Наличие детей с ОВЗ и детей-инвалидов, охваченных адаптированными дополнительными образовательными программами		1
4	Доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию более 85 процентов от педагогического состава		1
5	Доля обучающихся, сдавших нормы физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) 5% от общего количества обучающихся разрешенного возраста		1
6	Участие ДОУ в инновационной деятельности или ведение экспериментальной работы в образовательной организации. Организация вариативных форм дошкольного образования (консультативный пункт, ранняя помощь, адаптированная группа, центр игровой поддержки и т.д.) с публикацией в СМИ (газета, сайт)	районный уровень	1 за каждое мероприятие
		выше районного уровня	2 за каждое мероприятие
7	Наличие педагогов-победителей и призеров конкурсов педагогического мастерства районного уровня. Указывается количество мероприятий с приложением подтверждающих документов (приказы, сертификат участника и т.п.)		1
8	Наличие педагогов-победителей и призеров конкурсов педагогического мастерства выше районного уровня. Указывается количество мероприятий с приложением подтверждающих документов (приказы, сертификат участника и т.п.)		1

Ежемесячная стимулирующая выплата по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности за квартал заместителю директора по методической и воспитательной работе производится ежемесячно в размере, не превышающем 10% нового размера должностного оклада заместителя директора по методической и воспитательной работе.

21. Для расчета размера стимулирующих выплат по итогам работы используется информация заведующих филиалов и заместителя директора по методической и воспитательной работе, предоставленная в соответствии с пунктом 23 настоящего Положения.

22. Размер стимулирующей выплаты по итогам работы определяется по формуле:

$$R = D \times P, \text{ где:}$$

$R$  – размер стимулирующей выплаты по итогам работы, рублей;

$D$  – должностной оклад (с учетом сельских и аттестации) заведующего филиала и заместителя директора по методической и воспитательной работе, рублей;

$P$  – процент выполнения показателей ежеквартальной оценки эффективности деятельности заведующего филиала и заместителя директора по методической и воспитательной работе, процентов.

23. Для расчета размера ежеквартальных стимулирующих выплат по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности заведующие филиалов и заместитель директора по методической и воспитательной работе представляют секретарю Комиссии ДОО информацию о достижении показателей эффективности деятельности за отчетный квартал.

В случае непредставления информации в установленный срок показатели эффективности деятельности заведующего филиала и заместителя директора по методической и воспитательной работе считаются невыполненными.

Секретарь Комиссии в срок до 22 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, представляет в Комиссию предложения о стимулировании заведующих филиалов и заместителя директора по методической и воспитательной работе.

Решение о стимулировании заведующих филиалов и заместителя директора по методической и воспитательной работе принимается на заседании Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола издается приказ руководителя ДОО об установлении заведующим филиалов и заместителю директора по методической и воспитательной работе стимулирующих выплат по итогам работы за предыдущий квартал.

24. Заведующим филиалов и заместителю директора по методической и воспитательной работе, назначенным на должность в 4 квартале года, по результатам которого оценивается эффективность деятельности организации, выплата устанавливается за фактически отработанное время.

25. Лишение и снижение стимулирующих выплат.

Снижение или лишение стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя ДОО на основании справок, проверок, обоснованных жалоб, актов или предписаний контролирурующих органов.

Основанием для полного или частичного лишения стимулирующих выплат является:

- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников;
- невыполнение режима дня воспитанников;
- несвоевременное и (или) некачественное написание планов, отчетов;
- нарушение должностной инструкции;
- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда;
- нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка;
- замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпожнадзора, Роспотребнадзора и др.);
- обоснованные неоднократные жалобы родителей (конфликтные ситуации);
- неисполнение приказов и распоряжений руководителя ДОО;
- замечания по ходу внутреннего контроля;
- наличие дисциплинарных взысканий.

Решение о снижении или лишении стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя ДООУ с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

26. Руководитель ДООУ вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь.

Материальная помощь работникам ДООУ может быть установлена в связи:

– со стихийным бедствием, несчастным случаем;

– со смертью близкого родственника;

– с бракосочетанием и рождением ребенка;

– и в других случаях (длительная болезнь работника или его близких родственников).

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Решение о выделении материальной помощи и ее размерах принимается руководителем ДООУ с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа руководителя ДООУ с указанием конкретной суммы материальной помощи.