

ПРИНЯТО:
общим собранием коллектива
МДОУ «Детский сад №59»

Протокол № 5 от 24.11.2014

СОГЛАСОВАНО:
Начальник МУ
«Управление образования»
администрации МОГО «Ухта»
 Н.А.Безносикова
« » _____ 2014 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом заместителя
МДОУ «Детский сад №59»
№ 01-09/55-1
от 24.11.2014 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ДОУ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано для работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 59» (далее Детский сад) в соответствии с:

- Постановлением Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. № 241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми»;
- Постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.10.2010 г. № 2552 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений МОГО «Ухта» с изменениями.
- Постановление администрации МОГО «Ухта» № 758 от 28.04.2014 года «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта»;
- Постановлением администрации МОГО «Ухта» от 09.09.2013г. № 1678 «Об установлении должностных окладов руководителям муниципальных учреждений образования МОГО «Ухта».

2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда Детского сада за счет средств республиканского бюджета Республики Коми и за счёт средств бюджета МОГО «Ухта»;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам Детского сада, их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам Детского сада;

3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми и администрации МОГО «Ухта», Положение подлежит изменению, дополнению.

4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Коми, бюджета МОГО «Ухта» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

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

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

9. Положение распространяется на всех работников Детского сада, независимо от источника осуществления оплаты труда.

10. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается комиссией, которая собирается ежемесячно и в которую входят представители всех категорий работников Детского сада.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда.

1. Плановый фонд оплаты труда Детского сада включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (приложения № 1 к настоящему Положению);
- фонд выплат компенсационного характера (приложение № 2 к настоящему Положению);
- фонд выплат стимулирующего характера (приложение № 3 к настоящему Положению);

- выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктами 4 и 5 настоящего положения.

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

2. При планировании расходов на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом их повышения, а также с учетом доплат от 5 до 15 процентов;

3. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

4. При формировании фонда стимулирующих выплат объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

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

6. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставкам заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

7. В Детском саду при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск заведующих (при условии отсутствия в штатном расписании учреждения должности заместителя заведующего), воспитателей, младших воспитателей, работников кухни (повар, подсобный рабочий), оператора стиральных машин и др. При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

8. В дошкольных образовательных учреждениях при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на доплату – младшим воспитателям, помощникам воспитателей за особые условия труда в размере 20 % от должностных окладов, окладов, ставок заработной платы. При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

2.2. Основные условия оплаты труда работников.

1. Размеры должностных окладов, окладов (ставкам заработной платы, тарифных ставок) (далее - должностные оклады) работникам Детского сада устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым руководителем Учреждения, и определяются в соответствии с постановлением администрации МОГО «Ухта» № 758 от 28.04.2014 года «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта».

Перечень должностей работников и размеры должностных окладов указаны в приложении №1 к настоящему Положению.

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем, включают в себя все должности работников учреждения.

2. Повышение должностных окладов работникам устанавливается в соответствии с постановлением администрации МОГО «Ухта» от 28.04.2014г. № 758 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта».

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставкам заработной платы, тарифных ставок) работников Детского сада и размеры повышения определены в приложении № 1 к настоящему Положению.

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

Повышенные должностные оклады (тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).

3. Работникам Детского сада начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 30 %, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50 %, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

4. Дни выплаты заработной платы и размер аванса устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Детском саду. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам

1. При определении должностного оклада руководящих работников учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями (Приложение № 4 к настоящему Положению);
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3. На педагогическую работу в Детский сад принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

5. Заведующий Детского сада обеспечивает проверку документов об образовании воспитателей и других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом Министерства образования Республики Коми.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет заведующий Детского сада.

2.4. Порядок регулирования уровня заработной платы руководителей и заместителей руководителей.

Руководителю устанавливается кратность среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников Детского сада (далее – коэффициент кратности) в зависимости от среднемесячной численности работников учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Среднемесячная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя
1.	От 51 до 100	до 3,5	до 3,0

Условие о коэффициенте кратности среднемесячной заработной платы руководителя Детского сада к среднемесячной заработной плате работников учреждения является обязательным для включения в трудовой договор.

Коэффициентами кратности для руководителя учреждения является соотношение их среднемесячной заработной платы по его основной должности к среднемесячной заработной плате работников, в том числе работающих на условиях совместительства (за исключением руководителя).

При расчете среднемесячной заработной платы работников, а также руководителя Детского сада, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера независимо от источников финансирования, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются приказом МУ «Управление образования» администрации МОГО "Ухта", с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 1 настоящего Порядка.

МУ «Управление образования» администрации МОГО "Ухта" осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы

руководителей учреждений к среднемесячной заработной плате работников учреждений, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в пункте 1 настоящего Порядка.

2.5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Детского сада включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности Детского сада установлен Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

2.6. Компенсационные выплаты

1. Работникам Детского сада устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера. (Приложение № 2 к настоящему Положению):

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

2) доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах за время фактической занятости на таких работах в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

3) доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

4) доплаты молодым специалистам.

2. Доплаты работникам муниципальных образовательных организаций за работу в ночное время устанавливаются за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) в размере не менее 35 процентов к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке).

3. Доплаты работникам учреждения образования за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников.

2.7. Стимулирующие выплаты

1. Работникам Детского сада могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (Приложение № 4 к настоящему Положению):

1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

2) надбавки за качество выполняемых работ;

3) надбавки за выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы. (Приложение № 4 к настоящему Положению).

2. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в Детском саду создается постоянно действующая комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников в составе руководителя учреждения и других категорий работников.

Комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

При премировании работников по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника, в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

3. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).

4. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ работникам Детского сада устанавливаются приказом руководителя.

Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципальной образовательной организации устанавливаются приказом МУ «Управление образования», с учетом результатов деятельности учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда муниципального учреждения образования.

2.8. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам.

1. Месячная заработная плата педагогических работников Детского сада определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени воспитателя.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается в установленном ежемесячном объеме независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников Детского сада применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев.

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

III. СРОКИ РАСЧЁТА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ,
ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ**

1. Должностной оклад руководителя

1.1. Должностной оклад руководящих работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в соответствии с приложением № 4.

Размеры должностных окладов заместителя руководителя:

№	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от группы по оплате труда руководителей			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования	8050	7700	7350	7000

**2. Должностные оклады (ставки заработной платы)
педагогических работников**

2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы) в рублях
1	2
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	6000
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	6860
4 квалификационный уровень	
Старший воспитатель	6860

2.2. Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам муниципальных учреждений образования:

Педагогическим работникам, занимающим должности, перечисленные в пункте 2.1 раздела 2 приложения № 1, за наличие:	
- второй квалификационной категории	10 %
- первой квалификационной категории	45 %
- высшей квалификационной категории	60 %

3. Должностные оклады административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала по профессиональным квалификационным группам

3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Помощник воспитателя	4595

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	4935

**5. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих
общеотраслевых должностей муниципальных учреждений МОГО «Ухта»**

5.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	3535

5.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго и третьего уровня»:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	4200
3 квалификационный уровень	
Шеф-повар	4620

Примечание: В случае, если шеф-повар осуществляет трудовую деятельность в муниципальном учреждении МОГО «Ухта», которое относится к III группе по оплате труда руководителей, шеф-повару устанавливается должностной оклад, повышенный на 10%

6. Оклады рабочих общеотраслевых профессий муниципальных учреждений МОГО «Ухта»

6.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2
1 квалификационный уровень	
1. Наименований профессий рабочих, по которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих предусмотрено присвоение:	
1) 1 квалификационного разряда	3410
2) 2 квалификационного разряда	3475
3) 3 квалификационного разряда	3535
2. Дворник	3410
3. Кастелянша, кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений	3475

**ВЫПЛАТЫ
КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

1. Доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

№	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	Сторожа за работу в ночное время	35
2	За работу в выходные и праздничные дни	Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада
3	Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	По результатам аттестации рабочих мест
4	Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
5	Сверхурочная работа	Первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2. Доплаты работникам Детского сада, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам

аттестации рабочих мест в размерах и на условиях, определенных в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании Приказа Министерства Здравоохранения и социального развития РФ от 26.04.11 г. № 342 «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»:

№	Наименование работ	Размер надбавки в % :
1	Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Класс условий труда: 3.1 3.2 3.3	Не менее 4 % (по результатам аттестации рабочих мест): 4 % 6 % 8 %

3. Доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам (ставка заработной платы) в следующих размерах:

№	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке) (до)
1	Педагогическим работникам Детского сада за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами. Доплата за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ	До 15 %
3	За руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями, методическими объединениями; работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15%
4	За ведение делопроизводства, за работу с архивом учреждения, за выполнение обязанностей начальника штаба гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму. Доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: делопроизводителя, документоведа, заведующего архивом, архивариуса, секретаря, руководителя структурного подразделения,	до 10%
5	Педагогическим работникам учреждений образования за заведование музеями, (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения, педагога дополнительного образования)	до 20%
6	Помощникам воспитателей, младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им культурных, санитарных и гигиенических навыков (конкретный перечень работников, которым может быть установлена доплата, а также размер доплат и срок их	до 30%

	установления устанавливаются приказом руководителя учреждения образования)	
--	--	--

Примечание:

Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются приказом руководителя Детского сада в зависимости от объема работы по согласованию с представительным органом работников.

4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Детский сад, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
Молодым специалистам: - имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования городов и поселков городского типа	25%
- имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в учреждения образования городов и поселков городского типа	30%

5.1. Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в государственных учреждениях образования Республики Коми по профилю полученного образования.

5.2. Молодым специалистам – воспитателям, старшим воспитателям учреждения образования размер доплаты, установленный в соответствии с таблицей, увеличивается на **15 %** должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки).

5.3. Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 7 и 8 настоящего приложения.

5.4. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждения образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 8 настоящего раздела.

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

5.6. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

**ВЫПЛАТЫ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Детского сада устанавливаются в следующих размерах:

№	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	Руководитель (заведующий)	до 200
2	заместитель руководителя	до 180
3	Другие работники	до 150

2. Надбавки за качество выполняемых работ работникам Детского сада могут устанавливаться в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в размере до 200 процентов.

3. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим Детского сада в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в %:
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству в учреждениях образования.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 5 приложения № 2 к постановлению администрации МОГО «Ухта» «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МОГО «Ухта» от 29.10.2010 г. № 2553.

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

- 1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- 2) период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- 3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- 4) период работы на государственной, гражданской и муниципальной службе;
- 5) период работы до 1 января 1992 г. на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;
- 6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более – независимо от продолжительности перерыва.

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

Работникам Детского сада, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально отработанному времени.

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

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются Детским садом самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующего учреждения и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Работники, имеющие ведомственные награды: Нагрудный знак «Почётный работник общего образования РФ», Почётная грамота Министерства образования и науки РФ», Почётная грамота Министерства образования РК» получают выплату стимулирующего характера в размере 10% от должностного оклада.

Лица не проработавшие полный расчётный период, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

Премии не выплачиваются работникам, получившим административное взыскание.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ работникам Детского сада устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений образования устанавливаются приказом МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта», с учетом результатов деятельности подведомственного учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда подведомственного учреждения.

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников ДОУ, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Показатели критериев по видам работ	Размер надбавки в % (до):
1	2	3
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ И СПЕЦИАЛИСТЫ		
1.1.	За организацию работы в области информационно – коммуникативных технологий (работа с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой, браузерами, мультимедийным оборудованием).	40 %
1.2	За организацию информационного наполнения и сопровождения WEB – сайта ДОУ.	20 %
1.3	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке ДОУ к новому учебному году.	50 %
1.4	За активное участие в субботниках по уборке территории, благоустройству и озеленению территории	10 %
1.5	За выполнение функций общественного инспектора по охране прав детства.	10 %
1.6	За подготовку и участие в открытых общесадовых мероприятиях (утренниках, праздниках, досугах, развлечениях).	10 %
	За работу с пенсионным фондом	10%
1.14	Выполнение месячного плана по детодням (ранний возраст-15; дошкольный-20)	10 %
1.18	За подготовку и проведение открытых занятий, мероприятий, досугов, мастер – классов и конкурсов: - в ДОУ - на муниципальном уровне - на республиканском уровне	5% 10 % 15 %
1.20	За подготовку воспитанников к участию: - в конкурсах ДОУ	5%

	- в городских конкурсах	10 %
	- в республиканских конкурсах	15 %
1.21	За участие в городском конкурсе «Учитель года»: -победителю -участнику	30 % 10 %
1.24	За ведение кружковой работы пропорционально отработанному времени	
МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ, ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛЯ		
1.25	Выполнение месячного плана по детодням (ранний возраст-15; дошкольный-20)	15 %
1.26	За организацию работы по повышению процента занятости одним ребёнком не ниже 70 % в квартал (1 раз в квартал).	10%
1.27	За помощь воспитателям в оформлении и обогащении предметно – развивающей среды группы	10%
1.28	Помощь в организации режимных моментов (организация питания, экскурсий и целевых прогулок, одевание детей другой группы, родительское собрание)	10%
1.12	За присмотр в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях за детьми (педсоветы, методические часы, совещания)	5%
1.3	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке ДООУ к новому учебному году.	20 %
1.4	За активное участие в субботниках по уборке территории.	20 %
1.5	За участие в благоустройстве и озеленении территории	20 %
1.9	За подготовку и участие в открытых общесадовых мероприятиях (утренниках, праздниках, досугах, развлечениях).	10 %
1.10	За качественное выполнение однократных поручений администрации ДООУ (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	10%
1.11	За образцовое содержание рабочего места сотрудниками ДООУ в соответствии с должностной инструкцией, требованиями СанПин, ОТ и ПБ.(2 раза в год)	10%
1.15	Высокая посещаемость и низкая заболеваемость детей. (1 раз в год)	10 %
ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ		
1.35	За организацию работы по размещению муниципального заказа на поставку продуктов питания.	35 %
1.36	За разгрузку молочной продукции, продуктов питания, овощей; за чистку овощей вручную.	30 %
1.37	За своевременную организацию работы по сбору платы за питание у сотрудников ДООУ.	10 %
1.38	За строгое соблюдение условий, сроков хранения и реализации продуктов	15%
1.3	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке ДООУ к новому учебному году.	20 %
1.4	За активное участие в субботниках по уборке территории.	20 %
1.5	За участие в благоустройстве и озеленении территории	20 %
ПОВАР, ШЕФ-ПОВАР, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ КУХНИ		
1.39	За разгрузку молочной продукции, продуктов питания, овощей; за чистку овощей вручную	30 %
1.40	За приготовление индивидуальных блюд для детей, нуждающихся по показаниям врача замене блюд из основного меню.	20 %
1.41	За внедрение новых блюд.	25%
1.43	За соблюдение технологических режимов и рецептур блюд	10%
1.3	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке ДООУ к новому учебному году.	20 %
1.4	За активное участие в субботниках по уборке территории.	20 %
1.5	За участие в благоустройстве и озеленении территории	20 %
1.11	За образцовое содержание рабочего места сотрудниками ДООУ в	5%

	соответствии с должностной инструкцией, требованиями СанПин, ОТ и ПБ.(2 раза в год)	
КАСТЕЛЯНША, ОПЕРАТОР СТИРАЛЬНЫХ МАШИН		
1.44	За качественный и своевременный ремонт белья и спецодежды	70 %
1.45	За оказание помощи воспитателям на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку и др.)	10 %
1.46	За чистку ковровых изделий вручную	10%
1.3	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке ДООУ к новому учебному году.	20 %
1.4	За активное участие в субботниках по уборке территории.	20 %
1.5	За участие в благоустройстве и озеленении территории	20 %
РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ		
1.48	За увеличение объема работ при подготовке ДООУ к новому учебному году, к летне-оздоровительному и зимнему периодам.	30 %
1.49	Принятие необходимых мер по устранению аварийных ситуаций.	20 %
1.50	За выполнение работ повышенной сложности (постил линолеума, изготовление малых архитектурных форм, ремонт и изготовление игрового материала и др.)	100%
СТОРОЖ, ДВОРНИК		
1.51	За уход за деревьями и кустарниками: побелка стволов, обрезка сухих веток, покос газона и травы в весенне- летний период.	20 %
1.52	За увеличение объема работ в осенний период	30 %
1.53	За увеличение объема работ в зимний период при уборке снега и при гололедице.	30%
1.3	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке ДООУ к новому учебному году.	20 %
1.4	За активное участие в субботниках по уборке территории.	20 %
1.5	За участие в благоустройстве и озеленении территории	20 %
1.10	За качественное выполнение однократных поручений администрации ДООУ (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	10%

2. Надбавки за качество выполненных работ

№ п/п	Показатели критериев по видам работ	Размер надбавки в % (до):
1	2	3
ВСЕ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ		
2.1	За отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников. (2 раза в год).	10 %
2.2	За работу без больничных листов. (2 раза в год).	10 %
2.3	За отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдение СанПиН. (2 раза в год).	10 %
2.4	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДООУ (работа с социумом, публикации и т.д.). Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.	10%
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ И СПЕЦИАЛИСТЫ		
2.5	За эффективную организацию предметно развивающей среды в групповых помещениях, учебных кабинетах, музыкальном и физкультурном зале, коридорах, лестничных пролётах здания ДООУ.	20 %
2.6	За своевременность и качество оформления документации (перспективных планов, календарно-перспективного планирования НОД, тематического планирования, табеля посещаемости, карты маркировки мебели и раскладки	10 %

	воспитанников, плана закаливающих и физкультурно-оздоровительных мероприятий, банка данных о семьях, журнала и карт здоровья, протокола родительских собраний, родительских комитетов, журнала посещения семей и др.).	
МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ, ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛЯ		
2.7	За эффективность и качество работы по результатам инспектирования	10 %
ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ		
2.11	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в ДОУ, исполнение служебных материалов (писем, заявок и пр.).	30 %
2.12	За качественное ведение текущей и отчётной документации.	10 %
2.13	За отсутствие замечаний по итогам годовой инвентаризации.	10%
ПОВАР, ШЕФ-ПОВАР, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ КУХНИ		
2.14	За соблюдение натуральных норм питания и калорийности приготовления пищи, норм выхода в соответствии с технологическими картами.	15 %
КАСТЕЛЯНША, ОПЕРАТОР СТИРАЛЬНЫХ МАШИН		
2.15	За качественное и своевременное обеспечение деятельности ДОУ необходимыми материалами и инвентарем.	30 %
РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ		
2.16	Своевременное и качественное выполнение заявок от сотрудников.	50 %
СТОРОЖ, ДВОРНИК		
2.17	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	10 %

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера надбавок и премий.

4.

№ п/п	Показатели критериев, влияющие на уменьшение надбавок и премии	Размер надбавки в % (до):
1	2	3
3.1	При нарушении: Правил внутреннего трудового распорядка; трудовой дисциплины; исполнительской дисциплины; санитарно-эпидемиологического режима; правил ТБ и ПБ; инструкций по ОТ сотрудников; инструкций по охране жизни и здоровья детей.	10 % 10% 10% 10% 10% 10% 10 %
3.2	В случае роста детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.	10 %
3.3	При халатном отношении к сохранности материально-технической базы	10 %
3.4	В случае обоснованных жалоб родителей (на низкое качество непосредственно – образовательной деятельности, невнимательное и грубое отношение к детям, нарушение педагогической этики)	15 %
3.5	В случаях отсутствия результатов в работе с родителями (наличие задолженности по родительской плате, отсутствия взаимопонимания, конфликтных ситуациях, некорректное поведение с родителями)	15 %
3.6	Частое пребывание на больничном листе	20 %
3.7	При нарушении больничного режима	20 %
3.8	Некорректное поведение с сотрудниками детского сада	10 %

5. Надбавки и премии не выплачиваются работникам:

4.1	При неисполнении функциональных обязанностей, некачественном исполнении работы, при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия.
4.2	При наличии несчастного случая с ребёнком, происшедшего во время непосредственно – образовательной деятельности и вызвавшего содержание ребёнка дома или в лечебном учреждении.
4.3	Появление сотрудника на работе в нетрезвом состоянии.

Все случаи уменьшения или лишения надбавок и премий рассматриваются заведующим

Детского сада и комиссией по стимулирующим выплатам в индивидуальном порядке.

Лишение стимулирующих выплат, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе. Лишение или уменьшение стимулирующих выплат оформляется приказом по детскому саду с указанием периода и причин, за которые они устанавливаются.

**ПОРЯДОК
ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ
К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

1. Муниципальные учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям, указанным в таблице:

№	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10
3	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 чел.	15
4	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию	0,5
		- высшую квалификационную категорию	1
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
6	Наличие собственного оборудованного здравпункта (медицинского кабинета), столовой	за каждый вид	15
7	Наличие обрабатываемых учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
8	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до 20
9	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
10	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15

11	Количество проведенных спортивно - массовых мероприятий:		
	- всероссийских	1 мероприятие	10
	- республиканских	1 мероприятие	5
	- массовых	1 мероприятие	1

3. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Школы и другие общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей; межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	До 200

4. Группа по оплате труда муниципальных учреждений образования определяется не чаще одного раза в год МУ «Управление образования» администрации МОГО "Ухта" на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы подведомственного учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем приложении, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено МУ «Управление образования» администрации МОГО "Ухта", осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью соответствующего учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. При установлении группы по оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования количество обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на 1 сентября.

7. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

8. За руководителями муниципальных учреждений образования, находящихся на комплексном капитальном ремонте (капитальном ремонте), сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 3 года.