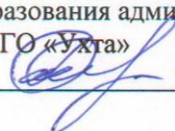


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №60 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА»**

ПРИНЯТО
Общим собранием
коллектива
от «11» января 2016г.
протокол заседания
№ 1

СОГЛАСОВАНО
Начальник МУ «Управление
образования администрации
МОГО «Ухта»

Н.А.Безносикова

УТВЕРЖДАЮ Заведующий
МДОУ «Д/с № 60»

 О.А. Бабич



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №60 комбинированного вида»

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением правительства Республики Коми от 22.10.2007г. №241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми»;
- Постановлением администрации МОГО «Ухта» от 28 апреля 2014 г. № 758 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта»;
- Постановлением администрации МОГО «Ухта» от 09 сентября 2013 г. №1678 «Об установлении должностных окладов руководителям муниципальных учреждений образования МОГО «Ухта»;

- Постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.10.2010 г. № 2552 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений МОГО «Ухта»;
- Иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

1. Положение определяет:

- порядок формирования планового фонда оплаты труда Учреждения;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам, их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам Учреждения;

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

4. 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.

5. 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.

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

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

8. Положение распространяется на всех работников Учреждения

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

1.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда

1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (приложение № 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 раздела.

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:

– по образовательным учреждениям, реализующим основную образовательную программу дошкольного образования – 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.

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

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

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 (ставок заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда Учреждения.

4. В Учреждении 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. При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

5. В образовательных учреждениях, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования 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. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам Учреждения

1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее - должностные оклады) работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со

штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым заведующим Учреждения, и определяются в соответствии с постановлением администрации МОГО «Ухта» от 28 апреля 2014г. № 758 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта», постановлением администрации МОГО «Ухта» от 09 сентября 2013 г. № 1678 «Об установлении должностных окладов руководителям муниципальных учреждений образования МОГО «Ухта», постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.10.2010 г. № 2552 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений МОГО «Ухта».

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

Штатное расписание утверждается заведующим Учреждения и согласовывается с начальником МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта», включают в себя все должности работников Учреждения.

2. Повышение должностных окладов работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных образовательных организаций, утвержденным в приложении № 2 постановления администрации МОГО «Ухта» от 28 апреля 2014 г. № 758 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МОГО «Ухта».

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников Учреждения и размеры повышения определены в приложении № 2 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 Учреждения 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 соответствующей части заработной платы за текущий месяц и полной выплаты заработной платы за предыдущий месяц устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении. При полной 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 Учреждения

1. При определении должностного оклада руководителей, заместителей руководителя Учреждения учитывается группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями.

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

3. На педагогическую работу в Учреждение принимаются лица, имеющие необходимую

профессиональную квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», 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 работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

5. Руководитель обеспечивает проверку документов об образовании педагогических и других работников, устанавливает им должностные оклады.

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

2.4.Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя и заместителей руководителя Учреждения

1. Руководителю и заместителям руководителя Учреждения устанавливается кратность среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников учреждения (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.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5
2.	От 51 до 100	до 3,5	до 3,0

2. Условие о коэффициенте кратности среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения является обязательным для включения в трудовой договор.

3. Коэффициентами кратности для руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения является соотношение их среднемесячной заработной платы по их основным должностям (руководителя, заместителя руководителя) к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, в том числе работающих на условиях совместительства (за исключением руководителя).

4. При расчете среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а также руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, 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.

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

6. 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.

7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, указанного в пункте 1 настоящего Порядка.

8. Руководитель Учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей заведующего Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

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

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 включает учебную работу, 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 образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

2.6 Компенсационные выплаты

1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) доплаты за работу, не входящую в круг основных должностные обязанностей работника;
- 4) доплаты молодым специалистам.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников Учреждения в соответствии с Приложением № 3 настоящего Положения.

3. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством:

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке)
1	За работу в ночное время	Статья 154 Трудового кодекса РФ	35

2	За работу в выходные и праздничные дни	Статья 153 ТК РФ	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 (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
3	Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Статья 147 ТК РФ	По результатам специальной оценки условий труда
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	Статья 151 ТК РФ	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

2.7. Стимулирующие выплаты

1. Работникам 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

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

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Заведующий	до 200
1.	Заместитель заведующего Учреждения	до 180
2.	Другие работники	до 150

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 Учреждении создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия) по подведению итогов оценки эффективности труда работников в составе заведующего, заместителей заведующего, других категорий работников, представителя трудового коллектива.

1. Совещательный орган рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

2. Представление оформляется и утверждается:

заведующим на заместителей заведующего и иных работников, подчиненных заведующему; заместителем заведующего на иных работников, подчиненных заместителем руководителя.

3. При премировании работников по итогам работы (квартал, 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 соотношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

4. 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).

5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям заведующего и остальным работникам устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

2.8. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения

1. Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения 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.

2. 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 педагогического работника.

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения

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

2. 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 преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

I. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, 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) работников Учреждения**

I. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения

1.1. Должностные оклады заместителей руководящих работников Учреждения устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителя.
Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения:

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

**II. Должностные оклады (ставки заработной платы)
руководителей структурных подразделений, педагогических
работников Учреждения**

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
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	6860
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	6860
Педагог-психолог	6860

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

3. Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала Учреждения по профессиональным квалификационным группам

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2
Помощник воспитателя	4595

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	4935

IV. Оклады высококвалифицированных рабочих Учреждения, занятых на важных и ответственных работах

4.1. Оклады высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Оклад (рублей)
1	2
повар <*>	4800

Примечания:

<*> Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности.

4.2. Оклад, определенный в пункте 4.1. настоящего раздела, устанавливается по перечисленным профессиям рабочих, имеющих не менее 6 квалификационного разряда согласно требованиям Единого тарифно-квалификационного справочника.

4.3. Оклад, определенный в пункте 4.1. настоящего раздела, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

V. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общепромышленных должностей Учреждения

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

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

5.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2

2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	4200
3 квалификационный уровень	
Шеф-повар*	4200

*в случае если служащий осуществляет трудовую деятельность в муниципальном учреждении МОГО «Ухта», которое относится к III группе по оплате труда руководителей, служащему устанавливается должностной оклад, повышенный на 10%, ко II группе по оплате труда руководителей - на 20%, к I группе по оплате труда руководителей - на 35%. Указанные повышенные должностные оклады образуют новые размеры должностных окладов.

VI. Оклады рабочих общеотраслевых профессий Учреждения

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2
1 квалификационный уровень	
1. Дворник	3410
2. Кастелянша, кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений	3475

Межразрядные тарифные коэффициенты Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений МОГО «Ухта» и тарифные ставки, оклады (должностные оклады Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений МОГО «Ухта»)

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффициенты	1,0	1,02	1,04	1,06	1,08	1,12	1,17	1,23	1,31	1,41	1,51	1,63	1,74	1,86	1,98	2,09	2,23	2,37
	3410	3475	3535	3610	3685	3805	4005	4200	4475	4800	5135	5540	5935	6335	6735	7130	7590	8060

**РАЗМЕРЫ
ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, ОКЛАДОВ
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ТАРИФНЫХ СТАВОК)
РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам Учреждения и размеры повышения (далее - Перечень):

№	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Педагогическим работникам за работу в группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья(в том числе с задержкой психического развития) образовательных учреждений	15
2.	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю образовательного учреждения	20
3.	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук соответствующую профилю образовательного учреждения	10
4.	Руководителям и педагогическим работникам учреждений образования, имеющим почетные звания «Народный учитель СССР» Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных Республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	10

5.	Педагогическим работникам, занимающим должности, перечисленные в таблице пункта 2 раздела Приложения № 1 за наличие: второй квалификационной категории первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	10 % 45 % 60 %
----	---	----------------------

Примечания:

1. Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностных окладов, окладов (ставок заработной платы) производится только по одному основанию, на основании письменного заявления работника;
2. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) без учета повышения по другим основаниям;
3. Повышенные должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок).

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Выплатами компенсационного характера являются:
- 1) Доплаты работникам муниципальных образовательных организаций за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
 - 2) Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - 3) Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
 - 4) Доплаты молодым специалистам учреждений образования.
2. Доплаты работникам Учреждения 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% к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке). Другие доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
3. Доплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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:

№	Наименование работ	Размер надбавки в %:
1	Сторожа́м за работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов утра.	Не менее 35 % (часовой тарифной ставки (должностного оклада))
2	Сторожа́м за работу в праздничные дни	В двойном размере
3	Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда Класс условий труда: 3.1 3.2 3.3	Не менее 4 % (по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах): 4 % 6 % 8 %

4. Доплаты работникам учреждений образования за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам(ставка заработной платы) в следующих размерах <*>:

Примечание:

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

№	Наименование работ	Размер доплат в процентах (%) к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	<u>Педагогическим работникам</u> за руководство методическими комиссиями, методическими объединениями; за работу в экспертных комиссиях (доплата за работу в экспертных комиссиях устанавливается на период работы комиссии)	до 15
2.	<u>Педагогическим работникам</u> образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 20
3.	<u>Педагогическим работникам</u> образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования за организацию и проведение мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями, в том числе за консультативную психолого-педагогическую работу с родителями по воспитанию детей в семье	до 15
4.	<u>Педагогическим работникам</u> образовательных учреждений, образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей	до 15
5.	<u>Помощникам воспитателей, младшим воспитателям</u> 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 установления устанавливаются приказом заведующего Учреждения)	до 30

Примечание:

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

5. Доплаты молодым специалистам.

5.1. 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 муниципальные образовательные организации, 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 - имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в учреждения образования городов и поселков городского типа	до 25 до 30

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в муниципальных образовательных организациях.

5.2. Молодым специалистам - воспитателям, старшим воспитателям размер доплаты, установленный в соответствии с таблицей пункта 5 настоящего приложения 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 5.4. и 5.5. настоящего приложения.

5.4. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в муниципальные образовательные организации, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 5.5 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 муниципальные образовательные организации в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.6. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в муниципальных образовательных организациях (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.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №60 комбинированного вида»

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Выплатами стимулирующего характера являются
 - 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
 - 2) надбавки за качество выполняемых работ;
 - 3) надбавки за выслугу лет;
 - 4) премиальные выплаты по итогам работы.
2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Заведующий	до 200
2.	Заместитель заведующего Учреждения	до 180
3.	Другие работники	до 150

Примечание:

<*> Старшим: инструктору-методисту, педагогу дополнительного образования, преподавателю, тренеру-преподавателю, воспитателю, методисту устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере не менее 5 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы) в случае осуществления ими руководства подчиненными работниками.

3. Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифным ставкам) за качество выполняемых работ, в том числе:

1) работникам, награжденным ведомственными наградами – в размере до 10%: к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифным ставкам). Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательного учреждения;

2) работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, определяемым в локальном нормативном акте Учреждения – в размере до 200 процентов к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке).

4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы определяются фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников. Согласно критериев оценки за интенсивность и высокие результаты работы Выплаты могут устанавливаться как в процентном соотношении, так и фиксированной сумме.

5. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10

от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

1. Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, специалистам другим служащим и высококвалифицированным рабочим, работающим в Учреждении на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

2. Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 5 приложения 3 настоящего Положения.

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

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

2) период работы в государственных, муниципальных и муниципальных бюджетных 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 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

б) 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.

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.

6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям заведующего, главному бухгалтеру и остальным работникам Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения.

7. Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций устанавливаются приказом соответствующего отраслевого (функционального) органа администрации МОГО «Ухта», осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующей организации, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и его руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации.

Показатели эффективности деятельности Учреждения и его руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям организаций образования, определяются органом исполнительной власти администрации

МОГО «Ухта», осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующей организации.

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников Учреждения, 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
Административно-управленческий персонал « Заместитель заведующего по воспитательно-образовательной работе»		
1.1	<p>1.1.1. За создание условий успешного осуществления учебно-воспитательного процесса: Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетов специалистов: музыкальном и спортивном залах (педагогическая комфортность. Эстетика оформления помещений);</p> <p>1.1.2. Обеспечение педагогического процесса методической литературой и пособиями;</p> <p>1.1.3. Продуктивного участие в реализации системы методической деятельности детского сада;</p> <p>1.1.4. Работа по самообразованию и повышению педагогического мастерства (прохождение курсов повышения квалификации, участие в вебинарах, семинарах по направлению основной деятельности)</p> <p>1.1.5. Проведение мероприятий (консультация, мастер-класс, выступления) по ознакомлению других сотрудников с материалами курсов</p> <p>1.1.6. За оказание помощи в подготовке публикаций педагогов в СМИ, научно-практические издания, сборники, журналы</p>	15
1.2.	1.2.1. За участие в инновационной, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы	15
1.3.	<p>1.3.1. За сбор, обработку и размещение на официальном сайте Учреждения ГИС, АРИСМО, и др. информации об Учреждении в соответствии с требованиями законодательства</p> <p>1.3.2. Использование ИКТ в методической деятельности</p>	20
1.4.	<p>1.4.1. За подготовку педагогов к участию в профессиональных и творческих конкурсах, фестивалях, соревнованиях республиканского, федерального и городского уровней</p> <p>1.4.2. За результативное участие, творчество и инициативу в организации и проведении открытых общесадовых, городских, республиканских и федеральных мероприятий, в конкурсах профессионального мастерства</p>	30
1.5.	1.5.1. За профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями (составление банка данных о семье; заключение договоров; целенаправленная работа с семьями соц. риска и опекаемыми; посещение семей; организация консультаций, бесед и совместных мероприятий; оформление протоколов родительских собраний и родительского комитета; привлечение родителей к благоустройству и озеленению)	15

	участков, сооружению снежных построек, к изготовлению пособий, нестандартного оборудования в группе; отсутствие родительской задолженности; своевременное оформление наглядной информации).	
1.6.	1.6.1. За хорошую подготовку к новому учебному году 1.6.2. За улучшение условий для пребывания воспитанников в МДОУ (создание обогащенной развивающей среды, творчество и инициативу, за работу по благоустройству территории, проведение ремонтных работ в летний период).	30
1.7.	1.7.1. За организацию работы по разработке программ (Программы развития, ООП, АООП, годовой план, комплексно-целевой программы, и др.)	15
1.8.	1.8.1. а организацию работы с педагогическими работниками групп реализующих программу АООП	10
1.9.	1.9.1. За оказание помощи и консультирование педагогов по вопросам повышения квалификации	10
1.10	1.10.1. За осуществление контроля и организации работы по своевременному выявлению и эффективности работы с семьями социального риска и семьями находящимся в социально опасном положении, предоставление отчетов по данному направлению руководителю и вышестоящим организациям 1.10.2. За осуществление систематического контроля за опекаемыми детьми (образовательный процесс, состояние здоровья, материально-бытовое содержание) и выполнение опекуном своих обязанностей. 1.10.3. Своевременное предоставление отчетов в соответствующие органы 1.10.4. За организацию родительских клубов, семейных гостиных, общих (групповых) собраний, вариативных форм работы с родителями (законными представителями),	5
1.11	1.11.1. За создание условий по сохранению здоровья и безопасности детей, индекс здоровья, пропуски по болезни одним ребенком, отсутствие травм детей, соблюдение инструктажей, отсутствие замечаний, по соблюдению СанЭпидрежима	10
1.12	1.12.1. За обеспечение взаимодействия с иными учреждениями образования, культуры и другими организациями в рамках взаимодействия с социумом	5
	Итого	180
Административно-управленческий персонал « Заместитель заведующего (по безопасности труда и жизнедеятельности)»		
2.1	2.1.1. За разработку локальных актов, инструкций проектов, приказов и др. 2.1.2. За качественную организацию работы по разработке программ, паспортов по антитеррористической безопасности, дорожной безопасности, инвалидов и доступной среды, проведения специальных условий труда и т.д. 2.1.3. За качественную организацию работы по разработке документов по персональным данным и своевременной корректировке и др.	20
2.2.	2.2.1. За участие в вебинарах, семинарах по направлению	10

	деятельности, проведение мероприятий (консультация, мастер класс, выступления)	
2.3.	2.3.1. За участие и результативность в конкурсах, фестивалях, смотрах по пожарной безопасности, охране труда и др. на общесадовом, муниципальном, республиканском, федеральном уровне	20
2.4	2.4.1. За сбор, обработку и размещение на официальном сайте Учреждения ГИСЭО, АРИСМО, и др. информации об Учреждении в соответствии с требованиями законодательства 2.4.2. Использование ИКТ в методической деятельности с сотрудниками и воспитанниками Учреждения	20
2.5.	2.5.1. За разработку системы мероприятий по предупреждению детского травматизма и ПДД, ПБ 2.5.2. За соблюдение требований ТБ и ОТ в Учреждении	20
2.6	2.6.1. За хорошую подготовку к новому учебному году 2.6.2. За улучшение условий для пребывания воспитанников в МДОУ (создание обогащенной развивающей среды, творчество и инициативу, за работу по благоустройству)	30
2.7.	2.7.1. За Обеспечение безопасности участников образовательного процесса (соблюдение мер безопасности, отсутствие предписаний режимного характера, пропускной режим, проезд автотранспорта, отдела надзорной деятельности, роспотребнадзор и т.д.)	20
2.8.	2.8.1. За организацию проведения мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (конкурсы, выставки, развлечения, досуги, родительские собрания и т.д.) 2.8.2. Оформление родительских уголков на группах и других помещениях Учреждения	10
2.9.	2.9.1. Проведение инструктажей плановых тренировок, практических занятий и оценки знаний сотрудников 2.9.2. Своевременное проведение инструктажей, тренировок, занятий и контроль за периодичностью проведения инструктажей и оценки знаний сотрудников	10
2.10	2.10.1. Улучшение материально-технической базы привлечение внебюджетных средств, в том числе за счет выигранных конкурсов, грантов программ	10
2.11.	2.11.1. Создание условий доступности среды для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	10
	Итого	180
Педагогический персонал «Старший воспитатель»		
3.1.	3.1.1. За создание условий успешного осуществления учебно-воспитательного процесса: Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетов специалистов: музыкальном и спортивном залах (педагогическая комфортность. Эстетика	15

	<p>оформления помещений);</p> <p>3.1.2.Обеспечение педагогического процесса методической литературой и пособиями;</p> <p>3.1.3.Продуктивного участие в реализации системы методической деятельности детского сада;</p> <p>3.1.4. Работа по самообразованию и повышению педагогического мастерства, прохождение курсов повышения квалификации, участие в вебинарах, семинарах по направлению основной деятельности</p> <p>3.1.5.Учреждения, проведение мероприятий (консультация, мастер-класс, выступления) по ознакомлению других сотрудников с материалами курсов</p> <p>3.1.6.За оказание помощи в подготовке публикаций педагогов в СМИ, научно-практические издания, сборники, журналы</p>	
3.2.	<p>3.2.1.За участие в инновационной, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы</p> <p>3.2.2.За сбор, обработку и размещение на официальном сайте Учреждения ГИС, АРИСМО, и др. информации об Учреждении в соответствии с требованиями законодательства</p> <p>3.2.3.Использование ИКТ в методической деятельности</p>	15
3.3.	<p>3.3.1.За подготовку педагогов к участию в профессиональных и творческих конкурсах, фестивалях соревнованиях республиканского, федерального и городского уровней</p> <p>3.3.2. За результативное участие, творчество и инициативу в организации и проведении открытых общесадовых, городских, республиканских и федеральных мероприятиях, в конкурсах профессионального мастерства</p>	30
3.4.	<p>3.4.1.За профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями (составление банка данных о семье; заключение договоров; целенаправленная работа с семьями соц. риска и опекаемыми; посещение семей; организация консультаций, бесед и совместных мероприятий; оформление протоколов родительских собраний и родительского комитета; привлечение родителей к благоустройству и озеленению участков, сооружению снежных построек, к изготовлению пособий, нестандартного оборудования в группе; отсутствие родительской задолженности; своевременное оформление наглядной информации).</p>	15
3.5.	<p>3.5.1..За хорошую подготовку к новому учебному году</p> <p>3.5.2.За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке Учреждения к новому учебному году, к открытию учреждения после проведения ремонтных работ</p> <p>3.5.3.За улучшение условий для пребывания воспитанников в МДОУ (создание обогащенной развивающей среды, творчество и инициативу, за работу по благоустройству территории, проведение ремонтных работ в летний период).</p>	30
3.6.	<p>3.6.1.За организацию работы по разработке программ (Программы развития, ООП, АООП, годовой план, комплексно-целевой программы, и др.)</p>	15
3.7.	<p>3.7.1.За организацию работы с педагогическими работниками групп реализующих программу АООП</p>	10
3.8.	<p>3.8.1.За оказание помощи педагогическим работникам и консультирование педагогов по вопросам повышения квалификации</p>	10

3.9.	<p>3.9.1. За осуществление контроля и организации работы по своевременному выявлению и эффективности работы с семьями социального риска и семьями находящимся в социально опасном положении, предоставление отчетов по данному направлению руководителю и вышестоящим организациям</p> <p>3.9.2. За осуществление систематического контроля за опекаемыми детьми (образовательный процесс, состояние здоровья, материально-бытовое содержание) и выполнение опекуном своих обязанностей.</p> <p>3.9.3. Своевременное предоставление отчетов в соответствующие органы</p> <p>3.9.4. За организацию родительских клубов, семейных гостиных, общих (групповых) собраний, вариативных форм работы с родителями (законными представителями)</p>	10
Итого		150
Педагогический персонал: « Воспитатель», « Музыкальный руководитель», « Инструктор по физической культуре», « Учитель-дефектолог», « Педагог-психолог»		
4.1.	<p>4.1. За создание условий успешного осуществления учебно-воспитательного процесса:</p> <p>4.1.1 Эффективность организации развивающей предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетов специалистов: музыкальном и спортивном залах (педагогическая комфортность. Эстетика оформления помещений; Создание доступной среды для детей с ОВЗ, инвалидов.</p> <p>4.1.2. Обеспечение педагогического процесса методической литературой и пособиями;</p> <p>4.1.3. Продуктивное участие в реализации системы педагогической деятельности Учреждения;</p> <p>4.1.4. Работа по самообразованию и повышению педагогического мастерства: прохождение курсов повышения квалификации, участие в вебинарах, семинарах по направлению основной деятельности Учреждения и проведение мероприятий (консультация, мастер-класс, выступления) по ознакомлению других сотрудников с материалами курсов</p> <p>4.1.5. За подготовку публикаций в СМИ, научно-практические издания, сборники, журналы.</p>	10
4.2.	4.2.1. За участие в инновационной, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы	10
4.3.	<p>4.3.1. За сбор, обработку и размещение на официальном сайте Учреждения и др. информации об Учреждении, ГИС ЭО, др. сайтах в соответствии с требованиями законодательства</p> <p>4.3.2. Использование ИКТ в педагогической деятельности</p> <p>4.3.3. Системное, своевременное ведение документации, отчетов, др. документов в печатном и электронном виде.</p>	10
	4.3.4. За результативное участие, творчество и инициативу в организации и проведении открытых общесадовых, городских, республиканских и федеральных мероприятиях, в конкурсах профессионального мастерства	30

	<p>4.3.5. За подготовку воспитанников к участию в конкурсных мероприятиях, фестивалях, акциях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в общесадовых - в городских конкурсах - в республиканских и федеральных <p>4.3.6. За участие в профессиональных и творческих конкурсах, фестивалях соревнованиях общесадового, городского, республиканского, федерального уровней</p>	
4.4.	<p>4.4.1. За хорошую подготовку к новому учебному году, сезонным праздникам</p> <p>4.4.2. За улучшение условий для пребывания воспитанников в МДОУ (создание обогащенной развивающей среды, дидактических пособий, картотек, презентаций творчество и инициативу, за работу по благоустройству территории, проведение ремонтных работ в летний период).</p> <p>4.4.3. За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке Учреждения к новому учебному году, к открытию учреждения после проведения ремонтных работ</p> <p>4.4.4. За улучшение условий для пребывания воспитанников в МДОУ (создание обогащенной развивающей среды, творчество и инициативу, за работу по благоустройству территории, проведение ремонтных работ в летний период).</p>	30
4.5.	4.5.1. за организацию работы по разработке программ Учреждения (Программы развития, ООП, АООП, Рабочей Программы педагога, комплексно-целевой программы, и др.)	15
4.6.	4.6.1. за организацию коррекционной работы, участие в ПМПк, составление ИОМ, др.	5
4.7.	4.7.1. За обеспечение взаимодействия с иными учреждениями образования, культуры и другими организациями в рамках взаимодействия с социумом	5
4.8.	<p>4.8.1. За перенаполняемость детей прошедший месяц пропорционально отработанному времени:</p> <p>1 ребенок-3%</p> <p>2 ребенка-5%</p> <p>3 и более-10%</p>	10
4.9.	4.9.1. За создание условий по сохранению здоровья и безопасности детей, индекс здоровья, пропуски по болезни одним ребенком, отсутствие травм детей, соблюдение инструктажей, отсутствие замечаний, по соблюдению СанЭпидрежима, использование здоровьесберегающих технологий	10
4.10.	4.10.1. За профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями (за организацию информационно-просветительской работы, составление банка данных о семье; заключение договоров; целенаправленная работа с семьями соц. риска и опекаемыми; посещение семей; организация консультаций, бесед и совместных мероприятий; оформление протоколов родительских собраний и родительского комитета; привлечение родителей к благоустройству и озеленению участков, сооружению снежных построек, к изготовлению пособий, нестандартного оборудования в группе; привлечение к проектным деятельности, утренниках отсутствие родительской задолженности; своевременное оформление наглядной информации).	10

4.11.	4.11.1.За осуществление контроля за опекаемыми детьми (образовательный процесс, состояние здоровья, материально- бытовое содержание) и выполнение опекуном своих обязанностей. 4.11.2.Своевременное посещение и предоставление отчетов в соответствующие органы.	5
	Итого	150
Учебно-вспомогательный персонал « Делопроизводитель»		
5.1.	5.1.1.За организационно-техническое обеспечение распорядительной деятельности руководителя Учреждения 5.1.2.Предоставление отчетности и приказов руководителя 5.1.3.Своевременное, достоверное, качественное заполнение отчетов, архивных дел 5.1.4. своевременность ведения дел по пенсионному фонду, работе с военкоматом, организациями и другое.	20
5.2.	5.2.1.Ведение персонифицированного учета сведений на работающих и оформление документов для назначения и пересмотра пенсий (с численностью работников свыше 50 человек) 5.2.2. Своевременное и достоверное заполнения в автоматизированной программе Перечня льготных профессий (1 раз в квартал)	20
5.3.	5.3.1.Использование автоматизированных программ и сайтов своевременное и достоверное заполнение	25
5.4.	5.4.1.За подготовку и участие в открытых общесадовых мероприятиях (утренниках, праздниках, досугов, развлечениях, родительских собраниях)	30
5.5.	5.5.1.За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке Учреждения к новому учебному году, к открытию учреждения после проведения ремонтных работ 5.5.2.За улучшение условий для пребывания воспитанников в МДОУ (создание обогащенной развивающей среды, творчество и инициативу, за работу по благоустройству территории, проведение ремонтных работ в летний период).	30
5.6.	5.6.1.За качественное выполнение однократных поручений администрации Учреждения (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	10
5.7.	5.7.1.Создание условий для сохранения здоровья воспитанников оказание помощи в одевании детей другой группы	15
	Итого	150
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал : « Младший воспитатель», «Помощник воспитателя», « Уборщик служебных помещений»		
6.1.	6.1.1.За соблюдение санэпидрежима в группе и прикрепленных помещениях	30
6.2.	6.2.1.Создание условий для сохранения здоровья воспитанников оказание помощи в одевании детей другой группы	15
6.3.	6.3.1.За присмотр в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях за детьми (педсоветы, методические часы, совещания, ГМО, родительские собрания	10
6.4.	6.4.1.За подготовку и участие в открытых общесадовых мероприятиях(утренниках, праздниках, досугов, развлечениях, родительских собраниях)	30

6.5.	6.5.1.Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья, дети инвалиды Уровень адаптации (воспитанники раннего возраста)	10
6.6.	6.6.1.За перенаполняемость детей прошедший месяц пропорционально отработанному времени: 1 ребенок-3% 2 ребенка-5% 3 и более-10%	10
6.7.	6.7.1.За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке Учреждения к новому учебному году, к открытию учреждения после проведения ремонтных работ 6.7.2.За улучшение условий для пребывания воспитанников в МДОУ (создание обогащенной развивающей среды, творчество и инициативу, за работу по благоустройству территории, проведение ремонтных работ в летний период).	30
6.8.	6.8.1.За качественное выполнение однократных поручений администрации Учреждения (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	5
6.9.	6.9.1.За помощь воспитателям в оформлении и обогащении предметно – развивающей среды группы	10
	Итого	150
Обслуживающий персонал «Кастелянша», « Оператор стиральных машин»		
7.1.	7.1.1.Создание санитарно-гигиенических условий в рамках требований Сан ПиН	30
7.2.	7.2.1.Подготовка к праздникам общесадовых, городских и других (участие в пошиве мягкого инвентаря, изготовление декораций, пошив костюмов и другое)	30
7.3	7.3.1.Работа с основными средствами организации, материальными ценностями, бытовой техникой 7.3.2.Своевременное обновление и ведения учета ведомости по мягкому инвентарю, ведомости по материальным запасам и др. 7.3.3.Своевременное списание материальных ценностей с основных средств 7.3.4.Ведение качественной работы по отчетности счетов и фиксируются счета Учреждения, вовремя отслеживаются оплата счетов 7.3.5.Осуществление контроля за качеством поступающих товаров 7.3.6.Осуществление контроля за сохранением имущества Учреждения	30
7.4.	7.4.1.За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке Учреждения к новому учебному году, к открытию учреждения после проведения ремонтных работ 7.4.2.За улучшение условий для пребывания воспитанников в МДОУ (создание обогащенной развивающей среды, творчество и инициативу, за работу по благоустройству территории, проведение ремонтных работ в летний период).	30
7.5.	7.5.1.Создание условий для сохранения здоровья воспитанников оказание помощи в одевании детей другой группы 7.5.2.Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	30

	оказание помощи в одевании детей другой группы	
	Итого	150
Обслуживающий персонал «Кладовщик»		
8.1.	8.1.1. Организация питания сотрудников 8.1.2. Составление меню-требований сотрудников, своевременная организация работы по сбору платы за питание сотрудников	10
8.2.	8.2.1. Создание условий для безопасного и полноценного рациона питания воспитанников. 8.2.2. Своевременное заключение договоров по поставке продуктов питания 8.2.3. Своевременность организации работы по проверке качества поставляемых продуктов (сертификаты качества, сроки годности, наличие консервантов и др.) 8.2.4. Отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности, проверок, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля 8.2.5. За подъем тяжестей вручную.	15
8.3.	8.3.1. Создание санитарно-гигиенических условий в рамках требований СанПиН 8.3.2. Качественный контроль за производственными и складскими помещениями кухни, (создание качественной и эффективной системы санитарно-гигиенической уборки помещений учреждения), своевременная утилизация отходов производства.	30
8.4.	8.4.1. Ведение документации по вопросам размещения закупок согласно 44-ФЗ 8.4.2. Организация закупок согласно Федеральному Закону 8.4.3. Качественное оформление документации для закупок (заявка, тех. Задание и т.п.) 8.4.4. Правильность проведения процедуры проведения закупок (подача информации и др.) 8.4.5. Контроль качества и сроков выполнения поставщиком, подрядчиком 8.4.6. За сбор, обработку и размещение на официальном сайте Учреждения ГИСЭО, АРИСМО, и др. информации об Учреждении в соответствии с требованиями законодательства	35
8.5.	8.5.1. За увеличение объема работ: в случаях разгрузки, погрузки продуктов, переработки и обработки овощей для хранения, за чистку овощей в ручную 8.5.2. Ведение в меню новых рецептов блюд 8.5.3. Отсутствие нарушений, по количеству и качеству поступающего товара 8.5.4. Отсутствие предписаний надзорных органов 8.5.5. За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке Учреждения к новому учебному году, к открытию учреждения после проведения ремонтных работ 8.5.6. За улучшение условий для пребывания воспитанников в МДОУ (создание обогащенной развивающей среды, творчество и инициативу, за работу по благоустройству территории, проведение ремонтных работ в летний период).	30

8.6.	8.6.1Использование автоматизированной программы по продуктам питания и другими программам.	30
	Итого	150
Учебно-вспомогательный персонал « Шеф повар»		
9.1.	9.1.1.Создание санитарно-гигиенических условий в рамках требований СанПиН, качественный контроль за производственными и складскими помещениями кухни, проведение генеральных уборок 9.1.2. Контроль за работой сотрудников кухни, (создание качественной и эффективной системы санитарной-гигиенической уборки помещений кухни, складов, мытья посуды и другое) 9.1.2.Создание условий по проверке качества поставляемых продуктов (сертификаты качества, сроки годности, наличие консервантов и др.)30 9.1.3. Соблюдение норм закладки продуктов питания согласно технологических карт 9.1.4.За отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности, проверок, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля	30
9.2.	9.2.1.За увеличение объема работ: в случаях разгрузки, погрузки продуктов, переработки и обработки овощей для хранения	20
9.3.	9.3.1.За приготовление индивидуальных блюд для больных детей при наличии меню 9.3.2. За соблюдение натуральных норм питания и калорийности приготовления пищи, норм выхода в соответствии с технологическими картами	10
9.4.	9.4.1.Соблюдение требований по организации сбалансированного питания: объем порций, готовых блюд, график закладки продуктов питания, оформление маркировки инвентаря	10
9.5.	9.5.1. За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке Учреждения к новому учебному году, к открытию учреждения после проведения ремонтных работ 9.5.2.За улучшение условий для пребывания воспитанников в МДОУ (создание обогащенной развивающей среды, творчество и инициативу, за работу по благоустройству территории, проведение ремонтных работ в летний период и др.).	30
9.6.	9.6.1.За оказание помощи в открытых общесадовых мероприятиях (утренниках, праздничных досугов, развлечений, родительских собраний)	20
9.7	9.7.1. За увеличение объема работ: в случаях разгрузки, погрузки продуктов, переработки и обработки овощей для хранения, за чистку овощей в ручную 9.7.2.Ведение в меню новых рецептов блюд 9.7.3.Отсутствие нарушений, количества и качества поступающего товара 9.7.4.Отсутствие предписаний надзорных органов	30

		Итого	150
Обслуживающий персонал: « Повар»			
10.1	10.1.1.Создание санитарно-гигиенических условий в рамках требований Сан ПиН, за производственными и складскими помещениями кухни, проведение генеральных уборок 10.1.2.Создание условий по проверке качества поставляемых продуктов (сертификаты качества, сроки годности, наличие консервантов и др.) 10.1.3. Соблюдение норм закладки продуктов питания согласно технологических карт 10.1.4.За отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности, проверок, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля		30
10.2.	10.2.1.За увеличение объема работ: в случаях разгрузки, погрузки продуктов, переработки и обработки овощей для хранения		12
10.3.	10.3.1.За приготовление индивидуальных блюд для больных детей при наличии меню 10.3.2. За соблюдение натуральных норм питания и калорийности приготовления пищи, норм выхода в соответствии с технологическими картами		10
10.4.	10.4.1.Соблюдение требований по организации сбалансированного питания: объем порций, готовых блюд, график закладки продуктов питания, оформление маркировки инвентаря		10
10.5	10.5.1. За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке Учреждения к новому учебному году, к открытию учреждения после проведения ремонтных работ 10.5.2.За улучшение условий для пребывания воспитанников в МДОУ (создание обогащенной развивающей среды, творчество и инициативу, за работу по благоустройству территории, проведение ремонтных работ в летний период и др.).		30
10.6.	10.6.1.За оказание помощи в открытых общесадовых мероприятиях (утренниках, праздничных досугов, развлечений, родительских собраний)		28
10.7.	10.7.1.За увеличение объема работ: в случаях разгрузки, погрузки продуктов, переработки и обработки овощей для хранения, за чистку овощей в ручную 10.7.2.Ведение в меню новых рецептур блюд 10.7.3.Отсутствие нарушений, количества и качества поступающего товара 10.7.4.Отсутствие предписаний надзорных органов		30
		Итого:	150
Обслуживающий персонал: « Подсобный рабочий»			
11.1.	11.1.1.Создание санитарно-гигиенических условий в рамках требований Сан ПиН, за производственными и складскими помещениями кухни, проведение генеральных уборок 11.1.2.За отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности, проверок, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля		30

11.2.	11.2.1. За увеличение объема работ: в случаях разгрузки, погрузки продуктов, переработки и обработки овощей для хранения Подсобный рабочий	30
11.3.	11.3.1. За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке Учреждения к новому учебному году, к открытию учреждения после проведения ремонтных работ 11.3.2. За улучшение условий для пребывания воспитанников в МДОУ (создание обогащенной развивающей среды, творчество и инициативу, за работу по благоустройству территории, проведение ремонтных работ в летний период и др.).	30
11.4.	11.4.1. За увеличение объема работ: в случаях разгрузки, погрузки продуктов, переработки и обработки овощей для хранения, за чистку овощей в ручную 11.4.2. Отсутствие предписаний надзорных органов	30
11.5.	11.5.1. За оказание помощи в открытых общесадовых мероприятиях (утренниках, праздничных досугов, развлечений, родительских собраний)	30
	Итого	150
Обслуживающий персонал: Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий»		
12.1.	12.1.1. Создание санитарно-гигиенических условий в рамках требований СанПиН	30
12.2.	12.2.1. Аварийные работы: быстрое и качественное устранение аварий собственными силами 12.2.2. Функционирование всей коммунальной системы Учреждения (теплохозяйство. Электрохозяйство, водоснабжение) 12.2.3. выполнение 2-х и более работ, оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	50
12.3.	12.3.1. Контроль за потреблением энергоресурсов, на закрепленных за работником помещениях. Экономичное использование энергитических ресурсов (экономия воды, электроэнергии)	20
12.4.	12.4.1. Создание условий для эффективного и безопасного осуществления образовательного процесса (ремонт мебели, эстетичность оформления 10.4.2. Контроль за работой оборудования, своевременная тех. обслуживание, поддержание Санитарного состояния оборудования	20
12.5.	12.5.1. За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке Учреждения к новому учебному году, к открытию учреждения после проведения ремонтных работ 12.5.2. За улучшение условий для пребывания воспитанников в МДОУ (создание обогащенной развивающей среды, творчество и инициативу, за работу по благоустройству территории, проведение ремонтных работ в летний период).	30
	Итого	150
Обслуживающий персонал: «Сторож»		

13.1.	13.1.1.Создание санитарно-гигиенических условий в рамках требований СанПиН на территории Учреждения, внутри здания	30
13.2.	13.2.1.Аварийные работы: быстрое и качественное устранение аварий собственными силами 13.2.2.Функционирование всей коммунальной системы Учреждения (теплохозяйство. Электрохозяйство, водоснабжение) 10.3.3.Выполнение 2-х и более работ, оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	50
13.3.	13.3.1.За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке Учреждения к новому учебному году, к открытию учреждения после проведения ремонтных работ 13.3.2.За улучшение условий для пребывания воспитанников в МДОУ (создание обогащенной развивающей среды, творчество и инициативу, за работу по благоустройству территории, проведение ремонтных работ в летний период).	30
13.4.	13.4.1.За увеличение объема работ (уборка снега, при гололедице, листопаде, покос травы и др.)	30
13.5.	13.5.1.За качественное выполнение однократных поручений	10
	Итого	150
Обслуживающий персонал: « Дворник»		
14.1.	14.1.1.Создание санитарно-гигиенических условий в рамках требований СанПиН на территории Учреждения, внутри здания	30
14.2.	14.2.1.Аварийные работы: быстрое и качественное устранение аварий собственными силами 14.2.2.Функционирование всей коммунальной системы Учреждения (теплохозяйство. Электрохозяйство, водоснабжение) 14.2.3.Выполнение 2-х и более работ, оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	30
14.3.	14.3.1.За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке Учреждения к новому учебному году, к открытию учреждения после проведения ремонтных работ 14.3.2.За улучшение условий для пребывания воспитанников в МДОУ (создание обогащенной развивающей среды, творчество и инициативу, за работу по благоустройству территории, проведение ремонтных работ в летний период).	30
14.4.	14.4.1.За увеличение объема работ (уборка снега, при гололедице, листопаде, покос травы и др.)	30
14.5.	14.5.1.За качественное выполнение однократных поручений	30
	Итого	150
Учебно-вспомогательный персонал « Заведующий хозяйством»		
15.1	За выполнение объема работ: На 6-7 групп На 8-9 групп	40

	На 10-11 групп	
15.2	15.2.1. За разработку локальных актов, инструкций проектов, приказов, программ по энергосбережению и др. 15.2.2. За организацию работы по разработке программ, паспортов по антитеррористической безопасности, дорожной безопасности, инвалидов и доступной среды, проведения специальных условий труда и т.д. 15.2.3. За участие в работе по подготовке документации для осуществлении закупок товаров, работ, услуг в рамках 44-ФЗ, контроль качества и сроков выполняемых поставщиком, подрядчиком работ, услуг	10
15.3.	15.3.1. За своевременное проведение мероприятий (консультация, мастер-класс, выступления) по ознакомлению других сотрудников с материалами курсов по вопросам теплехозяйства, электрохозяйства, безопасности и охране труда и др)	5
15.4.	15.4.1. За Обеспечение безопасности участников образовательного процесса (соблюдение мер безопасности, отсутствие предписаний режимного характера, пропускной режим, проезд автотранспорта, отдела надзорной деятельности, роспотребнадзор и т.д.)	10
15.5.	15.5.1. За участие в реализации программы по энергосбережению, контроль за потреблением энергоресурсов Учреждения, экономичное использование энергоресурсов (вода, электроэнергия, теплоэнергии) 15.5.2. За создание системы экономного режима в рамках программы по энергосбережению (показатели приборов учета, динамика по уменьшению затрат)	5
15.6.	15.6.1. За аварийные работы: быстрое и качественное устранение аварий собственными силами 15.6.2. Функционирование всей коммуникативной системы 15.6.3. За выполнение работ (по теплехозяйству, электрохозяйству), оперативное управление заявок по устранению технических неполадок 15.6.4. За своевременное заключение договоров и исполнение их	10
15.7.	15.7.1. За качественную организацию санитарно-гигиенических условий в помещениях и территории Учреждения	30
15.8.	15.8.1. За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке Учреждения к новому учебному году, к открытию учреждения после проведения ремонтных работ 15.8.2. За улучшение условий для пребывания воспитанников в МДОУ (создание обогащенной развивающей среды, творчество и инициативу, за работу по благоустройству территории, проведение ремонтных работ в летний период). 15.8.3. За пополнение, обновление материально-технической базы Учреждения 15.8.4. За выполнение срочных погрузочно-разгрузочных работ	30
15.9.	15.9.1. За сбор платы за питание сотрудников, ведение отчетной документации по питанию сотрудников	10
	Итого	150

2. Надбавки за качество выполненных работ

№ п/п	Показатели критериев, влияющие на уменьшение надбавок и премии	Размер надбавки в % (до):
1	2	3
Всем категориям работников		
2.1.1.	За отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)(2 раза в год)	10
2.1.2.	За исполнение требований ОТ ПБ, СаН ПиН , правил внутреннего трудового распорядка, ОБЖ детей (2 раза в год)	10
2.1.3.	За работу без листов нетрудоспособности	10
2.1.4.	За ведение документации профсоюзной организации в Учреждении	10
Заместитель заведующего		
2.2.1	За своевременную и качественную подготовку отчетов, аналитических справок, проектов приказов, локальных актов, статистических отчетов	10
2.2.2.	За отсутствие предписаний, замечаний в ходе проверок вышестоящих органов	10
Педагогические работники		
2.3.1	За своевременную и качественную подготовку отчетов, оформление документации	10
2.3.2.	За стабильную положительную динамику здоровья воспитанников, по данным мониторинга состояния здоровья детей свыше 70%	20
2.3.3.	За своевременную плату родителей (законных представителей)	10
2.3.4.	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок	10
Учебно-вспомогательный персонал Заведующий хозяйством, младший воспитатель, делопроизводитель, шеф повар		
2.4.1	За своевременное и качественное обеспечение деятельности	20
2.4.2	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок	30
Обслуживающий персонал Оператор стиральных машин, повар, подсобный рабочий, кладовщик, помощник воспитателя, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, кастелянша, сторож		
2.5.1	За своевременное и качественное обеспечение деятельности	20
2.5.2	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок	30

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера надбавок и премий

№ 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%
3.2	В случае роста детской заболеваемости, связанной с нарушением	10 %

	санитарного режима, режима питания и др.	
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)	15 %
3.6	За нарушение Кодекса профессиональной этики педагогических работников	10%

4. 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 пребывания ребенка в Учреждении и вызвавшего содержание ребёнка дома или в лечебном учреждении из-за халатности сотрудника

Все случаи уменьшения или лишения надбавок и премий рассматриваются заведующим Учреждением 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 Учреждению с указанием периода и причин, за которые они устанавливаются.

ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

1. Муниципальные образовательные организации 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. Муниципальные образовательные организации, реализующие программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам относятся к I группе по оплате труда руководителей.
3. Объем деятельности каждой муниципальной образовательной организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям, указанным в таблице:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	
1	Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальных образовательных организациях, за исключением учреждений, указанных в позиции 3 настоящей таблицы	за каждого за обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10
3	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: - в многопрофильных (дворец, дом, центр) - в однопрофильных (школа, станция)	за каждого обучающегося за каждого обучающегося	0,3 0,5
4	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 чел.	15
5	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию,	0,5

		- высшую квалификационную категорию	1
6	Наличие групп продленного дня	до 2-х групп от 3-х до 6 групп 7 и более групп	10 15 20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	за наличие до 4-х групп с круглосуточным пребыванием воспитанников 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	10 30
8	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, с количеством обучающихся (воспитанников)	За каждое указанное структурное подразделение до 100 чел. от 100 до 200 чел. свыше 200 чел.	 20 30 50
9	Наличие в образовательных учреждениях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта: спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждую группу	5
	Учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося	0,5
	групп совершенствования спортивного мастерства	за каждого обучающегося	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося	4,5
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
11	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
12	Наличие собственного оборудованного здравпункта (медицинского кабинета), столовой	за каждый вид	15
13	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	3, но не более 20

14	Наличие обрабатываемых учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
15	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до 20
16	Наличие обучающихся (воспитанников) в дошкольных образовательных и общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17	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
18	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме образовательных учреждений, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, учреждений санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанников)	1
19	Количество проведенных спортивно-массовых мероприятий: - всероссийских - республиканских - массовых	1 мероприятие 1 мероприятие 1 мероприятие	10 5 1

4. 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:

№ 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; межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200