Принято:	Согласовано:	Утверждено:
Общим собранием коллектива МДОУ «Д/с №16»	Начальник МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта»	приказом заведующего МДОУ «Д/с №16»
Протокол № 1 от 31.08.2018г.	_____ Н.А. Безносикова	№ 01/11-52 от31.08.2018г.

Хрущева Виктория Петровна
Подписано цифровой подписью: Хрущева Виктория Петровна
Дата: 2021.01.15 19:27:50 +03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16 общеразвивающего вида» МОГО «Ухта»

г.Ухта

Раздел 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.Настоящее Положение разработано в соответствии с:
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.06.2018г. № 1464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта»

1. Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16 общеразвивающего вида» (далее – Положение) определяет систему оплаты труда (далее – отраслевая система оплаты труда) работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16 общеразвивающего вида» (далее- Учреждение).
2. Положение включает в себя:
- должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения;
- размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения;
- выплаты компенсационного характера работникам Учреждения;
- выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения;
- порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителя руководителя Учреждения;
- порядокформирования планового фонда оплаты труда Учреждения.

4. Система оплаты труда работников Учреждениясустанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждениясв соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми и настоящим Положением.
5. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми и администрации МОГО «Ухта», Положение подлежит изменению.
6. Система оплаты труда работников Учреждениясформируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, бюджета МОГО «Ухта».
8. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы, месячная заработная плата работника Учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Реализация гарантий по оплате работников Учреждения, установленных настоящим пунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда Учреждения.
9. 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 раздельно по каждой из должностей.
10. Положение об оплате труда работников муниципального дошкольногообразовательного учреждения «Детский сад №16 общеразвивающего вида»согласовывается начальником МУ «Управление образования администрацииМОГО «Ухта»и утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения Общего собрания коллектива Учреждения.

Раздел 2.

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

2.1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее - должностные оклады) работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем Учреждения, и определяются в соответствии с постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.06.2018г. № 1464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта». Штатное расписание утверждается заведующим Учреждения, согласовывается с Учредителем, включают в себя все должности работников Учреждения.
Перечень должностей работников Учреждения и размеры должностных окладов указаны в **Приложении № 1** к настоящему Положению.
2.2. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются на основе

профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

2.3. Должностные оклады работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

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

Раздел 3.

РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Повышенные должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в **Приложении №2**, образуют новые размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

Раздел 4.

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Выплатами компенсационного характера (**Приложение №3**) являются:

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

2) доплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников Учреждения;

4) доплаты молодым специалистам Учреждения;

5) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Раздел 5.

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Выплатами стимулирующего характера (**Приложение №4**)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.

Раздел 6.

ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором с руководителем Учреждения, заключаемым муниципальным учреждением «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта», определенных в разделе 3 настоящего Положения.

2. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются на основании раздела 4 настоящего Положения.

3. Руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя Учреждения , формируемой за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя Учреждения (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителя руководителя
1.	до 50 (включительно)	3,0	2,5

4. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителя руководителя Учреждения.

5. При расчете среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а также руководителя, заместителя 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 за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения.

6. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом муниципального учреждения «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» в соответствии с утвержденным положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.

7. Муниципальное учреждение «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» осуществляют ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в пункте 3 настоящего раздела.

9. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.

10. Руководитель Учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителя руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.

Раздел 7.

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДАУЧРЕЖДЕНИЯ

1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделом 2,3 настоящего Положения (и Приложения № 1, №2);

- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего Положения (и Приложения №3);

- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего Положения (и Приложения № 4);

- выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктом 4 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, указанных в пункте 4 раздела 4 настоящего Положения объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом их повышения согласно разделу 3 настоящего Положения, а также с учетом доплат, предусмотренных подпунктом 2.1 пункта 2 и пункта 3 раздела 4 настоящего Положения:

- по Учреждению, реализующему основную образовательную программу дошкольного образования – до 11 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 объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Учреждениипределяется 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) раздела 3 настоящего Положения и выплат компенсационного характера, установленных разделом 4 настоящего Положения;

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 воспитателей, младших воспитателей, работников кухни (повар, подсобный рабочий), операторов стиральных машин. При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

5. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 5 настоящего Положения.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее выплаты определяются в локальном нормативном акте образовательногоУчреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №16 общеразвивающего вида»

1. Должностные оклады руководящих работников Учреждения:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности воспитанников
		От 101 до 200
1.	Руководитель	12 770
2.	Заместитель руководителя	11 495

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
помощник воспитателя	7400

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	7700

4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
музыкальный руководитель	8800
2 квалификационный уровень	
педагог дополнительного образования	9000

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	9200
4 квалификационный уровень	
старший воспитатель	9400

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
2 квалификационный уровень:		
1.	Заведующий хозяйством	7820

5. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пункте 5 настоящего приложения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Наименование должностей, рабочих профессий	Оклад, рублей
1	дворник	6800
2	оператор стиральных машин, кастелянша, подсобный рабочий, сторож	6936
3	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	7072
4	повар	7208
5	повар	7344

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №16 общеразвивающего вида»

РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	Педагогическим работникам за наличие:	
	первой квалификационной категории	20
	высшей квалификационной категории	40

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №16общеразвивающего вида»

1. Работникам Учреждениязa работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:

1.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждениях размере не менее 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

1.2. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

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

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

1.3. Другие доплаты работникам Учреждениязa работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексомРоссийской Федерации.

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

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

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам Учреждения, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов воспитанников, социальных проектов)	до 10
2.	За руководство городскими методическими объединениями, работникам Учреждения 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

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
3.	Педагогическим работникам Учреждения за заведование музеями.	до 20
4.	Педагогическим работникам Учреждения, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования за работу с детьми из социально неблагополучных семей	до 15

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

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации городов и поселков городского типа	25

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

4.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев,

указанных в подпунктах 4.3 и 4.4 пункта 4 настоящего раздела.

4.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в образовательных организациях, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.3. пункта 4 настоящего раздела.

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

4.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательных организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательных организациях в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

4.5. В случае, если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с подпунктами 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 пункта 4 настоящего раздела продолжается со дня прекращения указанных событий.

4.6. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №16общеразвивающего 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 работыработникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

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

3. Основания для установления работникам Учреждениянадбавок за интенсивность и высокие результаты см. Приложение № 1

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

Основания для установления работникам Учреждения надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград	до 5

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	(надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательных организаций)	

Примечания:

<> 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.*

5. В Учреждении надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

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

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

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

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

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

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях,

должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

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

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

5.3. 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, определяются Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.Основания для премирования работников Учреждения по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) указаны в *Приложении 4*настоящего Положения.

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

Условиями для назначения премии является стаж работы в должности в данном Учреждении не менее 6 месяцев.

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

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

Выплаты стимулирующего характера руководителюУчреждения устанавливаются приказом начальника МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта», с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации.

Показатели эффективности деятельности Учреждения и его руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителю, определяются приказом начальника МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта»

Приложение № 1
Приложения №4
к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №16общеразвивающего вида»

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
	СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ	
1	За своевременное прохождение курсов повышения квалификации, участие в вебинарах, семинарах по направлению основной деятельности Учреждения, проведение мероприятий (консультация, мастер-класс, выступления) по ознакомлению других сотрудников с материалами курсов	20
2	За участие Учреждения в инновационной деятельности на муниципальном уровне на республиканском уровне на федеральном уровне	30
3	За сбор, обработку и размещение на официальном сайте Учреждения информации об Учреждении в соответствии с требованиями законодательства.	50
4	За представление опыта работы Учреждения на семинарах, совещаниях, конференциях и т.п.; наличие научно-методических публикаций: на муниципальном уровне на республиканском уровне на федеральном уровне	30
5	За участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у родителей, общественности	40
6	За разработку материалов для передачи положительного опыта в СМИ, проведение социологических мониторингов среди родителей, заполнение страницы в социальных сетях, организацию дней открытых дверей, консультаций, собраний, мастер-классов	20
7	За подготовку педагогов к участию в профессиональных и творческих конкурсах (Воспитатель года, педагогический марафон, методические недели, Инноватика в образовании и другие)	30
8	За организацию работы по разработке программ (Программы развития, основной общеобразовательной программы дошкольного образования, АООП)	50
9	За разработку дополнительных программ для организации платных образовательных услуг для воспитанников	30
10	За работу с автоматизированными программами ГИС «Электронное образование», «Сетевой город», «Арисмо» и др., своевременность и достоверность заполнения	50
11	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке Учреждения к новому учебному году, к открытию	50

	учреждения после проведения ремонтных работ	
12	За обеспечение взаимодействия с иными учреждениями образования, культуры и другими организациями в рамках взаимодействия с социумом	15
13	За организацию родительских клубов, семейных гостиных, вариативных форм работы с родителями (законными представителями)	15
14	За участие в оформлении помещений Учреждения	20
15	За участие в благоустройстве и озеленении территории	30
	Итого	**150**

	ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ	
1	За своевременное прохождение курсов повышения квалификации (повопросам теплохозяйства, электрохозяйства, безопасности и охране труда и др) , проведение мероприятий(консультация, мастер-класс, выступления) по ознакомлению других сотрудников с материалами курсов	20
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	50
3	За разработку программы энергосбережения, соблюдение сроков выполнения мероприятий	30
4	За создание системы экономного режима в рамках программы по энергосбережению (показатели приборов учета, динамика по уменьшению затрат)	30
5	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	45
6	За пополнение, обновление материально-технической базы Учреждения	30
7	За выполнение срочных погрузочно-разгрузочных работ	10
8	За участие в благоустройстве и озеленении территории	50
	Итого	**150**

	ЗАМЕСТИТЕЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ	
1	За своевременное прохождение курсов повышения квалификации (по вопросам безопасности и охраны труда, ГО и ЧС и др), участие в вебинарах, семинарах по направлению деятельности, проведение мероприятий(консультация, мастер-класс, выступления) по ознакомлению других сотрудников с материалами курсов	20
2	За участие и результативность в конкурсах, фестивалях, смотрах по пожарной безопасности, ОБЖ, охране труда и др.: на муниципальном уровне на республиканском уровне на федеральном уровне	30
3	За разработку системы мероприятий по предупреждению детского травматизма и ПДД	30
4	За участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у родителей, общественности	20
5	За разработку материалов для передачи положительного опыта в СМИ в области безопасности, проведение социологических мониторингов среди родителей, заполнение своей страницу на сайте Учреждения, в социальных сетях, организацию дней открытых дверей, консультаций, собраний, мастер- классов по безопасности	20
6	За разработку, своевременную корректировку паспортов	30

	антитеррористической безопасности, дорожной безопасности и др.	
7	За работу не входящую в круг должностных обязанностей	50
8	За участие в благоустройстве и озеленении территории	
9	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	50
	Итого	**150**

МЛАДШИИ ВОСПИТАТЕЛЬ, ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛЯ		
1	За помощь воспитателям в оформлении и обогащении предметно - развивающей среды группы	30
2	Помощь в организации режимных моментов (организация питания, экскурсий и целевых прогулок, одевание детей другой группы, родительское собрание)	30
3	За присмотр в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях за детьми (педсоветы, методические часы, совещания)	15
4	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	50
5	За участие в благоустройстве и озеленении территории	50
6	За подготовку и участие в открытых общесадовых мероприятиях (утренниках, праздниках, досугах, развлечениях)	20
7	За участие в обеспечении эстетического оформления помещений, мини-музеев, территории, изготовлении костюмов, атрибутов к праздникам, утренникам, развлечениям, досугам, развлечениям, досугам	20
8	За качественное выполнение однократных поручений администрации Учреждения (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	50
9	За образцовое содержание рабочего места сотрудниками Учреждения в соответствии с требованиями СанПин, ОТ и ПБ	10
10	За выполнение месячного плана по детодням (ранний возраст-15; дошкольный возраст -20)	15
	Итого	**150**

ПОВАР, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ,		
1	За разгрузку молочной продукции, продуктов питания, овощей; за чистку овощей вручную	10
2	За приготовление индивидуальных блюд для детей, нуждающихся по показаниям врача замене блюд из основного меню	20
3	За внедрение новых блюд	30
4	За соблюдение технологических режимов и рецептур блюд	30
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	50
6	За участие в благоустройстве и озеленении территории	50
7	За оказание помощи воспитателям на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку и др.)	10
8	За образцовое содержание рабочего места сотрудниками Учреждения в соответствии с требованиями СанПин, ОТ и ПБ	10
	Итого	**150**

КАСТЕЛЯНША, ОПЕРАТОР СТИРАЛЬНЫХ МАШИН		
1	За изготовление костюмов, атрибутов к утренникам, пошив одежды для	30

	уголка ряженья, кукольных постельных принадлежностей	
2	За качественный и своевременный ремонт белья и спецодежды	15
3	За оказание помощи воспитателям на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку и др.)	15
4	За чистку ковровых изделий вручную	50
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	50
6	За участие в благоустройстве и озеленении территории	50
	Итого	**150**

РАБОЧИИ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ		
1	За увеличение объёма работ при подготовке Учреждения к новому учебному году, к летне-оздоровительному и зимнему периодам	
2	Принятие необходимых мер по устранению аварийных ситуаций	
3	За выполнение работ повышенной сложности (укладка линолеума, изготовление и ремонт малых архитектурных форм, сборка мебели ремонт и изготовление игрового материала и др.)	
4	За участие в благоустройстве и озеленении территории	
	Итого	**150**

СТОРОЖ, ДВОРНИК		
1	За покос газона и травы в весеннее- летний период	
2	За увеличение объёма работ в осенний период (в период листопада)	
3	За увеличение объёма работ в зимний период при уборке снега и при гололедице	
4	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	За участие в благоустройстве и озеленении территории	
6	За качественное выполнение однократных поручений администрации Учреждения (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	
7	За выполнение дополнительного объема работы по обеспечению безопасности дошкольного учреждения	
	Итого	**150**

Примечание: 1 балл равен 1%

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности <u>педагогов</u> Учреждения, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ		
Наименование критериев	**Баллы**	
Обеспечение качества образовательного процесса		
Педагогами разработаны и реализуются рабочие программы педагогов. (РПП) - РПП имеется, откорректирована, соответствует по структуре положению, степень личного участия в ее разработке и корректировке велика. - РПП имеется, откорректирована, степень личного участия в ее разработке и корректировке незначительна. - РПП имеется, не откорректирована, личного участия в ее разработке не принималось.	5 3 1	5 б.
Работа по организации развивающей предметной пространствен. среды (РППС) - Развивающая среда соответствует ФГОС более 80%, имеется паспорт РППС - РППС соответствует ФГОС от 50 до 79% , имеется паспорт РППС по возрастной	5 3	5 б.

группе - РППС соответствует ФГОС менее 50% , паспорт имеется - РППС не изменяется, не соответствует ФГОС	1 0	
Оказание дополнительных образовательных услуг (платные, бесплатные) при наличии утвержденной учебной программы. Оказание дополнительных образовательных услуг (платные, бесплатные) без утвержденной учебной программы.	До 5	5 б. 1 б.
Внедрение форм и методов доступности и открытости информации		
Личный вклад в создание положительного имиджа МДОУ, внедрение форм и методов доступности и открытости информации о деятельности группы - проведение соцопросов, анкет, дней открытых дверей, открытых занятий для родителей, презентаций и т.п., обобщение, размещение информации на сайте, в СМИ, представление на родительском собрании, - мероприятия проводятся, но информация не обобщается, остается в рамках группы	5 3	5 б.
- Подготовлен и размещен материал для сайта МДОУ, группы в соц.сетях: - не менее 1 раза в неделю - 2 раза в месяц - ни разу	5 3 0	5б
Исполнительская дисциплина		
Своевременность разработки и оформления документов по своему виду деятельности, соответствие требованиям: -своевременно, соответствуют требованиям - в основном своевременно - не своевременно	3 2 1	3 б.
Своевременное представление требуемой информации (отчеты, аналитическая информация и др.): - предоставление своевременно - в основном своевременно - предоставление несвоевременно	3 2 1	3 б
Участие в методической работе МДОУ, повышение квалификации		
Презентации, открытые занятия, выступления в рамках семинаров, собраний, консультаций с предоставлением грамотно оформленных сценариев: - на уровне МДОУ – 0,5 балла за каждое, но не более 10 б.		Не более 10 б.
Активный участник общественных и творческих объединений - творческая группа - педагогический консилиум - Совет учреждения	до 3 б за каждое	Не более 9 б
Работа с педагогическими кадрами		
Повышение квалификации педагогов через работу в ГМО и базовых МДОУ. - регулярно посещают ГМО и базовые МДОУ, доводят информацию до педагогов МДОУ - периодически посещают ГМО, доводят информацию до педагогов МДОУ. - посещают ГМО, информацию не доводят - педагоги ГМО не посещают	5 3 1 0	5 б.
Стабильное функционирование возрастной группы, увеличение интенсивности труда в периоды отсутствия второго воспитателя, работа в 2 смены - 50 и более часов - от 30 до 49 часов - менее 30 час.	5 3 1	5б.
Участие в инновационной деятельности, внедрение ИКТ		
Работа по внедрению инновационных технологий -представлено не менее 2 проектов - представлен 1 проект - проектов не представлено	5 3 0	5 б.
Использование электронных образовательных ресурсов, ИКТ - уверенное владение компьютером, подготовка презентаций (работа с текстовыми редакторами, таблицами, электронной почтой, мультимедийным оборудованием и т.д.) - организация и ведение внутригрупповых страничек Вконтакте - использование ИКТ эпизодическое	5 3 2	5 б.

- ИКТ не используется	0	
Участие в инновационной деятельности МДОУ: городских семинаров на базе МДОУ - степень участия велика -степень участия незначительна - участия не принимает	 5 3 0	5б
Достижения педагога		
- Результаты очного участия детей, родителей возрастной группы в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др мероприятиях различного уровня: - детского сада – 1 б за каждое -муниципального: участие - 3 , призеры -5 (за каждое) - республиканского : участие - 5, призеры - 10 (за каждое) - федерального: участие заочное – 0,5 б.	Не более 10	10 б.
Результаты участия педагогических работников в конкурсах, семинарах, конференциях, представление опыта работы в мероприятиях различных уровней: – муниципального: участие – 3, призеры – 5 – республиканского: участие – 5, призеры – 10, заочное – 1б. – федерального: участие заочное – 1 б., – публикации опыта в сборниках и других методических изданиях- 3б., сайтах – 1б	Не более 20 б.	20 б.
Участие в налаживании сетевого взаимодействия с учреждениями социума - степень участия велика - степень участия эпизодическая - не участвует	 5 3 0	
Организация работы с семьями		
Эффективность в организации системы работы с семьями - используются разные современные формы работы с родителями , подтверждены контрольной деятельность Администрации, отзывами родителей, справками и т.п. - формы работы в основном традиционные, подтверждение имеется - формы работы традиционные, подтверждающий материал отсутствует	 5 3 2	5 б.
Подготовка и проведение совместных мероприятий с детьми (за исключением Нового года, 8 марта, выпускного бала) - более 3 в течение года - 1-2 в течение года - не проводится	 5 3 0	5 б
Наличие задолженности по родительской плате в течение учебного года (периода) - задолженности нет - задолженность в среднем 1-2 ребенка в месяц - задолженность более 2 детей в месяц	 5 3 1	5 б.
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
Организация оздоровления детей в группе – В группе имеется необходимая документация (лист здоровья, схема закаливания, антропометрия, маркировка, комплексы гимнастик и т.п.) и оборудование для закаливания, оздоровление проводится в системе на занятиях и в режиме дня. – Документация и оборудование имеются, но система отсутствует	 5 2	5 б.
Количество дней, пропущенных по болезни 1 ребенком – ниже среднесадового – на уровне среднесадового.; – выше среднесадового, но имеется снижение в сравнении с предыд. уч. годом;	 5 3 1	5 б
Посещаемость детей в течение учебного года. до 40 % от 40 до 70% более 70 %	 1 3 5	5 б

Превышение нормативной наполняемости группы воспитанниками -значительное превышение (более 3 детей) - незначительное превышение (1-2 ребенка) - превышения нет	 5 2 0	5б.
Работа с детьми, имеющими нарушения здоровья и (или) развития, наличие и реализация индивидуальных маршрутов воспитанников. - особенные дети в группе есть, индивид.маршруты их развития имеются - особенные дети в группе есть, индивидуальных маршрутов нет - особенных детей нет	 5 2 0	5б.
Работа по благоустройству прогулочных площадок, ремонту группы - проведен ремонт группы в значительных объемах, площадки благоустроены, обновлено оборудование, степень личного участия велика - ремонт группы в небольших объемах, площадки благоустроены частично, степень личного участия велика / (не велика) - ремонт группы в небольших объемах, площадки не благоустраивались, личное участие не велико. - ремонт не проводился	 5 5 (2) 2 (1) 0	5 б
Работа педагогов в адаптационных группах: - адаптация пройдена успешно до 1 ноября - адаптация пройдена до 1 января - адаптация затяжная	 5б 3б 1б	5 б
Общее количество баллов		**150**

Приложение № 2
Приложения №4
к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №16 общеразвивающего вида»

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

Надбавки за качество выполненных работ

№ п/п	Показатели критериев по видам работ	Размер надбавки в % (до)
ЗАМЕСТИТЕЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ		
1	За своевременную и качественную подготовку отчетов, аналитических справок, проектов приказов, ведение статистической отчетности, локальных актов Учреждения.	50
2	За высокий уровень организации и контроля образовательной деятельности	30
3	За качество и эстетику оформления коридоров, холлов, лестничных маршей, мини-музеев, территории, изготовлении костюмов, атрибутов к праздникам, утренникам, развлечениям, досугам	20
4	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности, проверок, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля	50
ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ		
1	За своевременное заключение договоров на поставку товаров, с обслуживающими организациями, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в ДОУ, исполнение служебных материалов (писем, заявок и пр.)	40
2	За высокий уровень организации и контроля административно-хозяйственного процесса (санитарно-гигиеническая уборка помещений Учреждения, своевременный вывоз мусора, исправность уличного оборудования и надлежащее состояние территории Учреждения)	50
3	За увеличение объёма работ (отсутствие в штате кладовщика)	50
4	За отсутствие замечаний по итогам годовой инвентаризации	30
5	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности	50
СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ, педагогические работники		
1	За своевременную и качественную подготовку отчетов, аналитических справок, проектов приказов, ведение статистической отчетности, локальных актов Учреждения	40
2	За высокий уровень организации и контроля образовательной деятельности	30
3	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности, проверок, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля	50
4	За качество и эстетику оформления коридоров, холлов, лестничных маршей, мини-музеев, территории, изготовлении костюмов, атрибутов к праздникам, утренникам, развлечениям, досугам	20
5	За качественную подготовку воспитанников к праздникам, развлечениям, утренникам	10
6	За качественное исполнение взрослых ролей на праздниках, развлечениях, утренниках, досугах	20
7	За качество и эстетику оформления коридоров, холлов, лестничных маршей, мини-музеев, территории, изготовлении костюмов, атрибутов к праздникам, утренникам, развлечениям, досугам	50

8	Отсутствие замечаний поОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдение СанПиН	10

МЛАДШИИ ВОСПИТАТЕЛЬ, ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛЯ		
1	За отсутствие замечаний по ходе административных проверок Учреждения	50
2	За отсутствие обоснованных жалоб от участников воспитательно-образовательного процесса	50
ПОВАР, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ		
1	За соблюдение натуральных норм питания и калорийности приготовления пищи, норм выхода в соответствии с технологическими картами	15
2	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности	50
3	За обеспечение высокой культуры обслуживания, качества приготовленных блюд	50
КАСТЕЛЯНША, ОПЕРАТОР СТИРАЛЬНЫХ МАШИН		
1	За качественное и своевременное обеспечение деятельности необходимыми материалами и инвентарем	50
2	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности	50
РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ		
1	Своевременное и качественное выполнение заявок от сотрудников	50
2	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности	50
СТОРОЖ, ДВОРНИК		
1	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	100
2	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности	50

Приложение № 3
Приложения №4
к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №16 общеразвивающего вида»

1. Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год)

№ п/п	Показатели критериев по видам работ	количество баллов
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ И СПЕЦИАЛИСТЫ		

1.1.	За работу без больничных листов	до 3
1.2.	За отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников	до 3
1.3.	За отсутствие замечаний поОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдение СанПиН	до 3
1.4.	За отсутствие несчастных случаев среди воспитанников (1 раз в год)	до 3
1.5.	За организацию работы по повышению процента занятости одним ребёнком не ниже 70%	до 3
1.6.	За степень участия в оказании платных услуг, приносящих доход деятельности ДОУ (контроль за оплатой, соблюдение расписания и т.д.) от количества воспитанников в группе, посещающих платные занятия или получающих услуги	до 3 детей – 1 до 7 детей – 2 больше 10 – 3
1.7.	За стабильное функционирование возрастной группы, увеличение интенсивности труда в периоды отсутствия второго воспитателя.	1 балл за 1 день
1.8.	За вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс	до 3
1.9.	За высокий уровень исполнительской дисциплины своевременное предоставление отчетов и запрашиваемой информации; отсутствие замечаний.	до 3
1.10.	За соблюдение профессиональной и корпоративной этики, субординации, за отсутствие конфликтных ситуаций	до 3
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО		
1.11.	За работу без больничных листов	до 3
1.12.	За отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников (1 раз в год)	до 3
1.13.	За отсутствие замечаний поОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдение СанПиН. (1 раз в квартал)	до 3
1.14.	За отсутствие фактов травматизма с работниками (1 раз в год)	до 3
1.15.	За отсутствие несчастных случаев среди воспитанников (1 раз в год)	до 3
1.16.	За высокий уровень исполнительской дисциплины своевременное предоставление отчетов и запрашиваемой информации; отсутствие замечаний.	до 3
1.17.	За соблюдение профессиональной и корпоративной этики, субординации, за отсутствие конфликтных ситуаций	до 3
СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ		
1.18.	За работу без больничных листов (1 раз в квартал)	до 3
1.19.	За отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников (1 раз в год)	до 3
1.20.	За отсутствие замечаний поОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдение СанПиН. (1 раз в квартал)	до 3
1.21.	За долю педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию - менее 50% - 50-59% - свыше 60%	до 3
1.22.	За долю педагогических работников, прошедших курсовую подготовку 85-95 % 95 -100%	до 5
1.23.	За высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременное предоставление отчетов и запрашиваемой информации; отсутствие замечаний.	до 5
1.24.	За соблюдение профессиональной и корпоративной этики, субординации, за отсутствие конфликтных ситуаций	до 3
1.25	За вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс	до 5
МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ, ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛЯ		
1.26.	За работу без больничных листов (1 раз в квартал)	до 3

1.27.	За отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников (1 раз в год)	до 3
1.28.	За отсутствие замечаний поОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдение СанПиН. (1 раз в квартал)	до 3
1.29.	За отсутствие несчастных случаев среди воспитанников (1 раз в год)	до 3
1.30.	За организацию работы по повышению процента занятости одним ребёнком не ниже 70 % (1 раз в квартал)	до 3
1.31.	За высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременное предоставление отчетов и запрашиваемой информации; отсутствие замечаний.	до 3
1.32.	За соблюдение профессиональной и корпоративной этики, субординации, за отсутствие конфликтных ситуаций	до 3
ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ		
1.33.	За работу без больничных листов (1 раз в квартал)	до 3
1.34.	За отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников (1 раз в год)	до 3
1.35.	За отсутствие замечаний поОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдение СанПиН. (1 раз в квартал)	до 3
1.36.	За высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременное предоставление отчетов и запрашиваемой информации; отсутствие замечаний.	до 3
1.37.	За соблюдение профессиональной и корпоративной этики, субординации, за отсутствие конфликтных ситуаций	до 3

Премия устанавливается по совокупности показателей эффективности труда набранных баллов. Денежный эквивалент одного балла зависит от суммы экономии планового фонда оплаты труда за оцениваемый период.

Порядок расчёта:

1. Экономия планового фонда оплаты труда (руб.)**:** общее количество баллов = сумма одного балла в руб.
2. Сумма одного балла в руб. * количество баллов работника = сумма премии работника.

2. Разовое (единовременное) премирование

Единовременная премиальная выплата может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается. Основанием премирования работников образовательного учреждения является: большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка; оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка; организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий, акций района, города; совершенствование МТБ, ремонт групп и помещений собственными силами.

№ п/п	Показатели критериев по видам работ	Размернадбавки в %
2.1.	Работникам при получение грамот, наград и поощрений МДОУ и вышестоящих организаций: – МДОУ – МУ «Управление образования» – администрации МОГО «Ухта» – Министерства образования и молодёжной политики РК	 20 30 40 50

2.2.	Работникам в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами или юбилейными датами сотрудника, проработавшего не менее 2-х лет в Учреждении (50, 55, 60 лет)	50

Премиальные выплаты могут выплачиваются как в процентном, так и в абсолютном значении

Показатели, влияющие на уменьшение размера надбавок и премий

№ п/п	Показатели критериев, влияющие на уменьшение надбавок и премии	Размер надбавки в % (до):
1	При нарушении: Устава Учреждения; Правил внутреннего трудового распорядка; Должностных инструкций, инструкций по охране труда; жизни и здоровья воспитанников; Трудовой и исполнительской дисциплины	 10 10 10 10
2	В случае роста детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.	10
3	При халатном отношении к сохранности материально-технической базы	10
4	В случае обоснованных жалоб родителей (на низкое качество непосредственно - образовательной деятельности, невнимательное и грубое отношение к детям, нарушение профессиональной этики педагогических работников)	15
5	В случаях отсутствия результатов в работе с родителями (наличие задолженности по родительской плате, отсутствия взаимопонимания, конфликтных ситуациях)	15

Надбавки и премии не выплачиваются работникам

1	При неисполнении функциональных обязанностей, некачественном исполнении работы, при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия.
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 выплатам стимулирующего характера в индивидуальном порядке.

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

Единовременная премиальная выплата может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается. Основанием премирования работников образовательного учреждения является: большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была• установлена стимулирующая надбавка; оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с• производственной необходимостью, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка; организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий, акций• района, города; совершенствование МТБ, ремонт групп и помещений собственными силами•