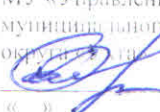



<p>ПРИНЯТО: Общим собранием коллектива МДОУ «Детский сад №107»</p> <p>Протокол № 1 от 30.08.2018 г</p>	<p>СОГЛАСОВАНО: МУ «Управление образования» муниципального городского округа Ухта</p> <p> Н.А. Безносикова « 08 » 2018 г.</p>	<p>УТВЕРЖДЕНО: Заведующий МДОУ «Д/с №107» Иванова Оксана</p> 
---	---	--

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ДОУ

Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №107»

1. Общие положения.

1. Настоящее Положение разработано для работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №107» (далее МДОУ) в соответствии с:

- "Трудовой кодексе Российской Федерации"
- Постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.06.2018 № 1464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта»

2. Положение включает в себя:

- Должностные оклады (ставки заработной платы) руководителя, специалистов и рабочих образовательной организации МДОУ;
- Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников МДОУ;
- Выплаты компенсационного характера работникам МДОУ;
- Выплаты стимулирующего характера работникам МДОУ;
- Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителя руководителя МДОУ;
- Порядок формирования планового фонда оплаты труда МДОУ.

3. Система оплаты труда работников МДОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МДОУ в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными актами Республики Коми.

4. Система оплаты труда работников МДОУ формируется с учетом единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов или профессиональных стандартов;

2. Должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов и рабочих МДОУ.

1. Должностные оклады работников МДОУ устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.09.2008г №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», а так же в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

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

3. Размеры окладов работников МДОУ, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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

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

стаж работы.

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

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

8. Дни выплаты заработной платы (2 раза в месяц) устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в МДОУ. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

3. Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников МДОУ

№	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

* Повышенные должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

4. Выплаты компенсационного характера работникам МДОУ

1. Выплатами компенсационного характера являются: (Приложение №2 к настоящему Положению)
 - Доплаты работникам образовательных организаций за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
 - Доплаты работникам образовательных организаций, занятым на работах и (или) опасными условиями труда;
 - Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников образовательных организаций;
 - Доплаты молодым специалистам образовательных организаций;
 - 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.
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, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.
Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в

- письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.
3. Другие доплаты работникам МДОУ за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
 4. Доплаты работникам МДОУ, занятым на работах и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г №426 -Ф «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения 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.
 5. 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.

5. Выплаты стимулирующего характера работникам МДОУ

1. Работникам МДОУ могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (Приложение № 3 к настоящему Положению):

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

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

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

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

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответствующих форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника, в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

4. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ работниками МДОУ устанавливаются приказом заведующего.

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

6. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам МДОУ устанавливаются в следующих размерах:

№	Наименование должности	Размер надбавок в процентах к должностному окладу (ставке заработной плате)
1	Руководитель (директор, заведующий)	До 200
2	Заместитель руководителя (директора, заведующего)	До 180
3	Другие работники	До 150

7. Основания для установления работникам МДОУ надбавок за интенсивности и высокие результаты представлены в **Приложение №3 к настоящему Положению.**

8. Работникам МДОУ 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 МДОУ надбавок за качество выполняемых работ представлены в **Приложение №4 к настоящему Положению.**

9. В МДОУ 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 плате)
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 на условиях совместительства, а так же почасовой оплаты труда. Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4 Приложения №2 настоящего Положения.

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

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

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

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

4) период работы на государственной, гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 г. на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзам;

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

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

9.3 Работникам образовательных учреждений, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объёму учебной нагрузки.

9.4 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.

10. 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 МДОУ самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующего учреждения и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

11. 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, главному бухгалтеру, бухгалтеру и остальным работникам МДОУ устанавливаются приказом заведующего.

Выплаты стимулирующего характера заведующему МДОУ устанавливаются приказом МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта», осуществляющим организационно-методическое руководство, с учетом результатов деятельности подведомственного учреждения в пределах утвержденного планового

фонда оплаты труда.

6. Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителя руководителя МДОУ

1. Должностной оклад руководителя МДОУ устанавливается трудовым договором с руководителем, заключаемым МУ «Управления образования» администрации МОГО «Ухта».
2. Руководителю, заместителю руководителя устанавливается кратность среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников МДОУ (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 заместителя руководителя
1	До 50 (включительно)	До 3,0	До 2,5

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

3. Коэффициентами кратности для руководителя учреждения является соотношение их среднемесячной заработной платы по его основной должности к среднемесячной заработной плате работников, в том числе работающих на условиях совместительства (за исключением руководителя).
4. При расчёте среднемесячной заработной платы работников, а также руководителя МДОУ, 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 учётом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера независимо от источников финансирования, за счёт которых осуществляются данные выплаты.
5. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются приказом МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта», с учётом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 4 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, указанного в пункте 7, подпункт 2 настоящего Положения.

7. Порядок формирования планового фонда оплаты труда МДОУ

1. Плановый фонд оплаты труда включает:
 - фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (приложения № 1 к настоящему Положению);
 - фонд выплат компенсационного характера (приложение № 2 к настоящему Положению);
 - фонд выплат стимулирующего характера (приложение № 3 к настоящему Положению);
 - выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктом 7 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 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.
4. При формировании фонда стимулирующих выплат объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в МДОУ «Д/С №107» определяется исходя из фактической потребности.
5. Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера.
6. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности в

пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

7. В МДОУ при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящего в отпуск заведующего (при условии отсутствия в штатном расписании учреждения должности заместителя заведующего), воспитателей, младших воспитателей, работников*кухни (повар, подсобный рабочий), машиниста по стирке и ремонту спецодежды (оператор стиральных машин). При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

9. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

10. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений образования, выплачиваемые за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера.

11. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам муниципальных учреждений образования может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее осуществления определяются в локальном нормативном акте учреждения.

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

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Обслуживающий персонал (мужчины) не более 40 часов в неделю.

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

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

10. 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 (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ МДОУ**

1. Должностные оклады руководящих работников МДОУ

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности воспитанников
		От 101 до 200
1	2	3
1.	Заведующий	12080
2.	Заместитель заведующего	10875

2. Должностные оклады работников МДОУ устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (ставки заработной платы) педагогических работников

2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно – вспомогательного персонала второго уровня:

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

2.2 Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	8800
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	9000
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	9200
4 квалификационный уровень	
Старший воспитатель	9400

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

3. Должностные оклады работников МДОУ занимающих общепрофессиональные 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1	Делопроизводитель	7072
2 квалификационный уровень:		
2	Заведующий хозяйством	7820

5. Размеры окладов работников МДОУ, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряд	Должностной оклад (ставка заработной платы) в рублях	Наименование должности
1	6800	Дворник
2	6936	Подсобный рабочий, оператор стиральных машин, сторож, кастелянша
3	7072	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
5	7344	Повар

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МДОУ

1. Доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с ТК РФ:

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

2. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест в размерах и на условиях, определенных в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

№	Наименование работ	Размер добавки в %
1	Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Классе условий: 3.1.	4%

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

№	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) (до)
1	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами. Доплата устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ.	До 10%
2	За руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями, методическими объединениями; работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	До 15%
3	Педагогическим работникам учреждений образования за заведование музеями (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	До 20%
4	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	До 15%
5	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, за реализацию дополнительных проектов (организацию экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	До 10%

Примечание:

Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются заведующим МДОУ в зависимости от объема работы по согласованию с представительным органом работников.

4. Доплаты молодым специалистам учреждений образования.

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 учреждения образования, 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	До 25%

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

4.3. 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 4.4 и 4.5 настоящего приложения.

4.4. Молодым специалистам не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до 3х 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.

4.5. 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.

4.6. В случае, если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком до 3х лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с подпунктами 4.1.4.2.4.3.4.4.4.5 пункта 4 настоящего раздела продолжается со дня прекращения указанных событий.

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 107 общеразвивающего вида»

ПРИКАЗ

От 26.10.2018 г.

№01-10/105а

г.Ухта

Об утверждении Положения об оплате труда.

На основании постановления администрации МОГО «Ухта» от 29.06.2018г. №1464 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта» и уведомлений специалистов, служащих и рабочих МДОУ «Д/с №107»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. С 01.11.2018 отменить положение об оплате труда работников ДОУ от 05.05.2016г.
2. Ввести в действие новое Положение об оплате труда от 30.08.2018г., с 01.11.2018г
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий МДОУ «Д/С №107»



Н.А. Осовская

ПРИКАЗ

от 20 декабря 2018 года

№ 01-10/119

г. Ухта

**О внесении изменений в Положение об оплате труда
работников МДОУ «Д/с №107»**

На основании Постановления администрации МОГО «Ухта» от 12.12.2018 №2682 « О внесении изменений в постановление администрации МОГО «Ухта» от 29.06.2018года №1464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций МОГО «Ухта»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Таблицу раздела 3 «Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников МДОУ» Положения дополнить позицией 2 следующего содержания»

«

2	Повару, выполняющему обязанности заведующего производством (шеф - повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности	До 5 %
---	--	--------

»

2. Таблицу раздела 3 «Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников МДОУ» Положения изложить в следующей редакции:

№	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
2	Повару, выполняющему обязанности заведующего производством (шеф - повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности	до 5

3. Данные изменения вступают в силу с 01.11.2018г

4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Заведующий МДОУ «Д/С №107»



Н.А. Осовская

**ВЫПЛАТЫ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
МДОУ «Д/С №107»**

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

1. Надбавки за качественность и высокие результаты работы

№ п/п	Показатели деятельности	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов*
1	2	3	4
1. ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ			
1.1	Эффективность обеспечения условий осуществления образовательной деятельности, в том числе направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательной деятельности		17
1.1.1	Практическая безопасность среды пребывания воспитанников в здании и на территории Учреждения	Отсутствие фактов травматизма воспитанников – 4 балла	До 4
1.1.2	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в образовательной среде	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, претензий участников образовательных отношений – 3 балла	До 3
1.1.3	Своевременное и качественное выполнение мероприятий по обеспечению пожарной безопасности Учреждения (в том числе проведение учений, тренировок по пожарной безопасности)		До 10
1.2.	Эффективность деятельности по управлению кадрами и кадровому обеспечению		5
1.2.1	Обеспечение своевременного обучения пожарно-техническому минимуму, электробезопасности работников	Доля работников, прошедших обучение – 100%	До 5
1.3	Эффективность организации и планирования работы		16
1.3.1	Наличие проблемного анализа за предыдущие периоды	Наличие	До 3
1.3.2	Своевременность подготовки плана работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды	Наличие	До 3
1.3.3	Своевременность выполнения плана работы	Отсутствие замечаний	До 5
1.3.4	Своевременность и качество подготовки отчетов, справок, заявок, проектов приказов	Отсутствие замечаний	До 5
1.4.	Эффективность управленческой деятельности		15
1.4.1	Высокий уровень организации и контроля административно-хозяйственного процесса (санитарно-гигиеническая уборка помещений Учреждения, своевременный вывоз мусора, исправность учебного оборудования и надлежащее состояние территории Учреждения)		До 10
1.4.2	Своевременное предоставление материалов по запросам		До 5
1.5	Эффективность финансово-экономической, имущественной и хозяйственной деятельности Учреждения		94
1.5.1	Своевременность и качество подготовки документации для осуществления закупок товаров, работ, услуг в рамках 44-ФЗ, контроль качества и сроков		До 20

	выполняемых поставщиком, подрядчиком товаров, работ, услуг		
1.5.2	Привлечение внебюджетных средств	Спонсорская помощь, добровольные пожертвования	До 20
1.5.3	Своевременная и качественная организация работ, связанных с текущим ремонтом и капитальным ремонтом	Отсутствие замечаний	До 5
1.5.4	Качественная сдача учреждения к оздоровительному периоду, новому учебному году, отопительному периоду	Отсутствие замечаний	До 5
1.5.5	Соблюдение сроков выполнения мероприятий по прот. зиме энергосбережения		До 5
1.5.6	Снижение затрат и объемов по всем видам ТЭР (показатели приборов учета: тепло, электроэнергия, вода, динамика по уменьшению затрат)		До 10
1.5.7	Наличие исправных приборов учета и обеспечение их бесперебойной работы, их своевременная поверка, а также сдача показаний учета		До 5
1.5.8	Качественная организация работ по благоустройству территории (состояние цветников, клумб, огороды, ягодников и др.)	Участие в муниципальном конкурсе «Летние фантазии на цветнике» - 3 балла, призовое место - 5 баллов	До 5
1.5.9	Своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения	Договора предоставлялись: в установленные сроки - 5 баллов; с нарушением сроков - 0 баллов.	До 5
1.5.10	Своевременная и качественная организация работ по исполнению и устранению внештатных ситуаций		До 5
1.5.11	Организация проведения проверок обследования зданий, сооружений, контроль своевременности их проведения	Проверки проводились с опережением установленных сроков - 2 балла; Проверки организовывались в установленные сроки - 1 балл.	До 2
1.5.12	Своевременное обеспечение моющими и дезинфицирующими средствами, хозяйственным инвентарем, мебелью	Полное обеспечение в соответствии с СанПиН - 2 балла	До 2
1.5.13	Своевременная и качественная работа по подготовке документации по охране окружающей среды	Наличие необходимой документации	До 5
1.6	Эффективность реализации Государственно-общественного характера управления Учреждением		3
1.6.1	Своевременное и качественное выполнение Плана мероприятий по использованию Государственной информационной системы «Электронное образование»	Своевременное и качественное заполнение разделов ГИС ЭО	До 3
2. СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ			
2.1	Эффективность обеспечения условий осуществления образовательной деятельности, в том числе направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательной деятельности		13
2.1.1	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в образовательной среде	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, претензий участников образовательных отношений - 3 балла	До 3
2.1.2	Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников во время образовательного	Наличие и реализация программы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников - 5 баллов	До 5

	процесса	Ответные – 0 баллов	
2.1.3	Профилактическая работа с семьями социального риска и семьями, находящимися в социально опасном положении	Наличие семей социального риска и семей, находящихся в социально-опасном положении 1 семья – 1 балл; 2 семьи – 3 балла; 3 семьи и более – 5 баллов.	До 5
2.2.	Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности Учреждения		45
2.2.1	Участие Учреждения в инновационной деятельности: организация городского методического объединения по одному из приоритетных направлений развития дошкольного образования; наличие статуса республиканской экспериментальной площадки, республиканской стажировочной площадки, муниципальной инновационной площадки по реализации основных направлений ФГОС ДО, городского методического объединения	Организация и проведение на базе Учреждения: республиканской экспериментальной площадки или республиканской стажировочной площадки или иное – 10 баллов; инновационной площадки по реализации основных направлений ФГОС ДО, городского методического объединения, консультационного центра – 5 баллов;	До 10
2.2.2	Представление опыта работы Учреждения на семинарах, совещаниях, конференциях и т.п.; наличие научно-методических публикаций Наличие собственных научно-методических публикаций	на <u>муниципальном уровне</u> – 7 баллов за каждое; на <u>республиканском уровне</u> – 10 баллов за каждое в печатных изданиях - 5 баллов за каждую; в интернет-изданиях – 2 балла за каждую.	До 15
2.2.3	Участие Учреждения и ее результативность в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях и др.	на <u>муниципальном уровне</u> : участие – до 3-х мероприятий – 3 балла; более 3-х мероприятий – 5 баллов; призовое место – до 3-х призовых мест – 5 баллов; более 3-х призовых мест – 6 баллов; на <u>республиканском и федеральном уровнях</u> (в том числе дистанционно): участие – до 3-х мероприятий – 6 баллов; более 3-х мероприятий – 7 баллов; призовое место – до 3-х призовых мест – 7 баллов; более 3-х призовых мест – 8 баллов.	До 20
2.3	Эффективность реализации управления Учреждением	государственно-общественного характера	10
2.3.1	Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства, своевременное обновление информации:	Частично соответствует – 3 балла; В основном соответствует, информация в основном обновляется – 5 баллов; Соответствует требованиям, своевременное обновление – 10 баллов	До 10
2.4	Эффективность организации Учреждения	методического сопровождения педагогов	20
2.4.1	Методическое сопровождение деятельности 100% педагогических работников		До 10

	по разработке рабочих программ педагогов (специалистов), дополнительных образовательных программ педагога		
2.4.2	Методическое сопровождение обобщения передового педагогического опыта	наличие: 1 направления – 5 баллов; двух и более направлений – 20 баллов	До 10
2.5	Успешность педагогической деятельности		27
2.5.1	Участие в работе по проведению воспитательных мероприятий и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой	наличие разработанной документации по проведению конкурсов, соревнований и т.д. – 2 балла; участие в проведении не менее 2 мероприятий – 3 балла	До 5
2.5.2	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию	менее 50% - 0 баллов 50-59% - 6 баллов свыше 60% - 12 баллов	До 12
2.5.3	Доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку	85-95% - 3 балла 95-100% - 5 баллов	До 5
2.5.4	Положительная динамика количества участия педагогических работников, воспитанников в конкурсах, развитие их творческих инициатив (по сравнению с прошлым годом)		До 5
2.6	Эффективность воспитательной деятельности Учреждения		20
2.6.1	Наличие воспитанников, ставших победителями и призерами интеллектуальных, творческих, спортивных конкурсов, соревнований	На муниципальном уровне: 5 баллов – 1-2 призовых места; 10 баллов – 2-4 призовых места; 15 баллов – более 4 призовых мест На республиканском, всероссийском или международном уровнях – 15 баллов за каждое призовое место	До 20
2.7	Эффективная организация взаимодействия с родителями (законными представителями), общественностью		15
2.7.1	Проведение мероприятий, способствующих активизации взаимодействия с родителями (законными представителями)		До 10
2.7.2	Организация взаимодействия с социальными партнерами	Участие в реализации плана взаимодействия: с 1 социальным партнером – 1 балл; с 2 социальными партнерами – 3 балла; с 3 социальными партнерами и более – 5 баллов	До 5
3. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ			
3.1	Эффективность обеспечения условий осуществления образовательной деятельности, в том числе направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательной деятельности		26
3.1.1	Создание условий для получения образования одаренными детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья; организация воспитания детей с особыми образовательными потребностями (дети с инвалидностью)	Наличие одаренных детей, детей с инвалидностью; для которых созданы особые условия – 3 балла за каждого ребенка	До 6
3.1.2	Организацию работы по повышению процента занятости места 1 ребенком не ниже 70% посещаемость детей		До 5
3.1.3	Практическая безопасность среды пребывания воспитанников в здании и на	Отсутствие фактов травматизма воспитанников – 4 балла	До 4

	территории Учреждения		
3.1.4	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в образовательной среде	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, претензий участников образовательных отношений	До 3
3.1.5	Освоение и использование в воспитательно-образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	1 технология – 1 балл 2 технологии и более – 3 балла	До 3
3.1.6	Профилактическая работа с семьями социального риска и семьями, находящимися в социально опасном положении	Наличие семей социального риска и семей, находящихся в социально-опасном положении 1 семья – 1 балл; 2 семьи – 3 балла; 3 семьи и более – 5 баллов.	До 5
3.2 Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности педагогического работника			68
3.2.1	Представление опыта работы педагога через открытые занятия, мастер-классы, круглые столы, на семинарах, конференциях и т.п. Наличие научно-методических публикаций	на уровне ДОУ – 3 балла за каждое; на муниципальном уровне – 7 баллов за каждое; на республиканском уровне – до 10 баллов за каждое в печатных изданиях – 5 баллов за каждую; в интернет-изданиях – 2 балла за каждую.	До 20
3.2.2	Профессиональное развитие: участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства (Воспитатель года, педагогический марафон, методические недели, Инноватика в образовании и другие) и ее результативность.	на муниципальном уровне: участие – 3 балла за каждое; призовое место – 5 баллов за каждое - на республиканском уровне: участие – 5 баллов за каждое; призовое место – 10 баллов за каждое - на федеральном уровне (в том числе дистанционных): участие – 10 баллов за каждое; призовое место – 15 баллов за каждое	До 20
3.2.3	Участие в конкурсах, проводимых в Учреждении	участие – 1 балл за каждое призовое место – 3 балла за каждое	До 3
3.2.4	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ, технологий, методик, способствующих развитию Учреждения, улучшению его имиджа		До 5
3.2.5	Реализация рабочих программ педагога	Полная реализация – 5 баллов; полностью реализуется – 5 баллов; не полностью реализуется – 0 баллов	До 5
3.2.6	Соответствие развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах требованиям ФГОС ДО и образовательной программе Учреждения	полностью соответствует – 5 баллов не соответствует – 0 баллов	До 5
3.2.7	Участие в работе жюри конкурсов, рабочих, творческих групп, аттестационной комиссии, комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и		До 5

	других объединениях Учреждения, группах муниципального уровня		
4.2.8	Выполнение функций наставничества – осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	Работа осуществляется в соответствии с планом наставничества: своевременно – 5 баллов; не своевременно – 3 балла; не осуществляется – 0 баллов.	До 5
4.3	Эффективность самоорганизации и самообразования педагогического работника		21
4.3.1	Участие в формировании позитивного имиджа Учреждения посредством размещения информации на официальном сайте Учреждения, посредством личного сайта, в СМИ и других источниках		До 5
4.3.2	Своевременность и качество оформления документации	Оформляется своевременно – 5 баллов Оформляется несвоевременно – 0 баллов	До 5
4.3.3	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка без привлечения ресурсов Учреждения		До 5
4.3.4	Ведение рабочей документации в электронном виде		До 6
4.4	Эффективность воспитательной деятельности педагогического работника		20
4.4.1	Наличие воспитанников, ставших победителями и призерами интеллектуальных, творческих, спортивных конкурсов, соревнований	На муниципальном уровне: 5 баллов – 1-2 призовых места; 10 баллов – 2-4 призовых места; 15 баллов – более 4 призовых мест На республиканском, всероссийском или международном уровнях – 15 баллов за каждое призовое место	До 20
4.5	Эффективность деятельности в работе с родителями, общественностью		15
4.5.1	Разнообразие форм работы с родителями		До 5
4.5.2	Организация взаимодействия с социальными партнерами	Участие в реализации плана взаимодействия: с 1 социальным партнером – 1 балл; с 2 социальными партнерами – 3 балла; с 3 социальными партнерами и более – 5 баллов	До 5
4.5.3	Отсутствие задолженности по родительской плате за присмотр и уход за детьми	Полностью отсутствует – 5 баллов Задолженность 1-2 родителями – 3 балла Задолженность 3 и более родителями – 0 баллов	До 5

Примечание:

* 1 балл равен 1%

5. ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ		
5.1	За своевременное и качественное заполнение различных мониторингов и автоматизированных программ «ГИС ЭО», «Сетевой город» и др.	До 20
5.2	За своевременность и достоверность заполнения в автоматизированной программе Перечня льготных профессий (1 раз в квартал)	До 10
5.3	Своевременное и качественное ведение таблиц учета посещаемости детей	До 10
5.4	За исполнение обязанностей секретаря: комиссии по установлению стажа работы дающего права работнику на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет	До 5
5.5	За своевременность и достоверность ведения электронных баз данных	До 5
5.6	За выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации	До 20
5.7	За своевременную и качественную подготовку запрашиваемой информации по направлению деятельности, проектов приказов	До 10
5.8	За сбор и своевременную передачу в Управление образования администрации МОГО «Ухта» документов на компенсацию родительской платы	До 5
5.9	За сканирование, копирование документов, необходимых для размещения на сайте www.zakupki.gov.ru	До 5

5.10	За организационно-техническое обеспечение распорядительной деятельности руководителя Учреждения	До 15
5.11	За оказание помощи работникам в распечатывании, копировании методических материалов, пособий	До 5
5.12	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	До 15
5.13	За участие в благоустройстве и озеленении территории	До 15
5.14	За качественное выполнение однократных поручений администрации Учреждения (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	До 10
Итого:		150
6. МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ		
6.1	За помощь воспитателям в оформлении и обогащении предметно – развивающей среды группы	До 20
6.2	За помощь в организации режимных моментов (экскурсий и целевых прогулок, одевание детей другой группы, родительские собрания)	До 10
6.3	За присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (пецсоветы, методические часы, совещания)	До 5
6.4	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	До 30
6.5	За участие в благоустройстве и озеленении территории	До 20
6.6	За подготовку и участие в открытых общесадовых мероприятиях (утренниках, праздниках, досугах, развлечениях)	До 20
6.7	За участие в обеспечении эстетического оформления помещений, мини-музеев, территории, изготовление атрибутов к праздникам, утренникам, развлечениям, досугам	До 25
6.8	За качественное выполнение однократных поручений администрации Учреждения (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	До 20
Итого:		150
7. ШЕФ-ПОВАР		
7.1	За строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	До 5
7.2	За приготовление индивидуальных блюд для детей, нуждающихся по показанию врача в замене блюд из основного меню	До 20
7.3	За внедрение новых блюд	До 10
7.4	За соблюдение технологических режимов и рецептур блюд	До 20
7.5	За соблюдение натуральных норм питания и калорийности приготовления пищи, норм выхода в соответствии с технологическими картами	До 35
7.6	За своевременный контроль соблюдения работниками пищеблока правил и норм охраны труда, техники безопасности, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	До 5
7.7	За отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации и проверок	До 10
7.8	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	До 20
7.9	За участие в благоустройстве и озеленении территории	До 20
7.10	За оказание помощи воспитателям на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку и др.)	До 5
Итого:		150
8. ПОВАР		
8.1	За строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	До 5
8.2	За приготовление индивидуальных блюд для детей, нуждающихся по показаниям врача в замене блюд из основного меню	До 20
8.3	За соблюдение технологических режимов и рецептур блюд	До 20
8.4	За соблюдение натуральных норм питания и калорийности приготовления пищи, норм выхода в соответствии с технологическими картами	До 25
8.5	За отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации и проверок	До 10

8.6	За разгрузку молочной продукции, продуктов питания, овощей; за чистку овощей вручную	До 25
8.7	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом, в течение года и работ по подготовке Учреждения к оздоровительному периоду, новому учебному году, к открытию учреждения после проведения ремонтных работ	До 20
8.8	За участие в благоустройстве и озеленении территории	До 20
8.9	За оказание помощи воспитателям на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку и др.)	До 5
Итого:		150
9. ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ КУХНИ		
9.1	За разгрузку молочной продукции, продуктов питания, овощей; за чистку овощей вручную	До 25
9.2	За своевременную и качественную ежедневную уборку производственных цехов, в холодильных камерах	До 10
9.3	За оказание помощи воспитателям на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку и др.)	До 5
9.4	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке Учреждения к оздоровительному периоду, новому учебному году, к открытию учреждения после проведения ремонтных работ	До 50
9.5	За участие в благоустройстве и озеленении территории, посадка комнатных растений и уход за ними	До 30
9.6	За чистку ковровых изделий вручную	До 5
9.7	За выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ	До 15
9.8	За своевременное и качественное проведение генеральных уборок	До 10
Итого:		150
10. КАСТЕЛЯНША, ОПЕРАТОР СТИРАЛЬНЫХ МАШИН		
10.1	За изготовление костюмов, атрибутов к утренникам, пошив одежды для уголка ряженья, кукольных постельных принадлежностей	До 45
10.2	За качественный и своевременный ремонт белья и спелюдежды	До 25
10.3	За оказание помощи воспитателям на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку и др.)	До 5
10.4	За чистку ковровых изделий вручную	До 5
10.5	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	До 50
10.6	За участие в благоустройстве и озеленении территории, посадка комнатных растений и уход за ними	До 20
Итого:		150
11. РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ		
11.1	За увеличение объема работ при подготовке Учреждения к новому учебному году, к летне-оздоровительному и зимнему периодам	До 40
11.2	Принятие необходимых мер по устранению аварийных ситуаций	До 25
11.3	За выполнение работ повышенной сложности (укладка линолеума, изготовление и ремонт малых архитектурных форм, сборка мебели ремонт и изготовление игрового материала и др.)	До 60
11.4	За участие в благоустройстве и озеленении территории	До 25
Итого:		150
12. СТОРОЖ, ДВОРНИК		
12.1	За покос газона и травы в весенне-летний период	До 25
12.2	За увеличение объема работ в осенний период (в период листопада)	До 30
12.3	За увеличение объема работ в зимний период при уборке снега и при гололедице	До 30
12.4	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке Учреждения к летне-оздоровительному периоду, новому учебному году, к открытию учреждения после проведения ремонтных работ	До 25
12.5	За участие в благоустройстве и озеленении территории	До 30
12.6	За качественное выполнение однократных поручений администрации Учреждения	До 10

	(не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	
Итого:		150
13. ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО БЖД		
13.1	За качественную подготовку информации для размещения на сайте МДОУ	До 20
13.2	За своевременную подготовку и предоставление документов (по запросу)	До 20
13.3	За консультативную и практическую помощь педагогам в подборке информационного материала в области безопасности и жизнедеятельности, оформление уголка безопасности	До 20
13.4	За отсутствие фактов травматизма среди детей и сотрудников	До 20
13.5	За выполнение функций административного дежурного по охране здания	До 10
13.6	За качественную работу по противопожарной безопасности, охране труда, проведение противопожарных мероприятий, контроль, ответственность	До 30
13.7	За своевременный и качественный контроль за соблюдением персоналом внутреннего трудового распорядка и должностных обязанностей	До 20
13.8	За отсутствие замечаний контролирующих органов в пределах предоставленных работнику полномочий	До 20
13.9	За обучения пожарно-техническому минимуму, электробезопасности работников	До 20
Итого:		180

3. Размер стимулирующей надбавки заместителю заведующего снижается в случаях:

- 3.1. ненадлежащей подготовки Учреждения к новому учебному году согласно графику – до 20%;
- 3.2. наличия подтвердившихся письменных заявлений (обращений, жалоб, претензий) граждан по фактам нарушений действующего законодательства Российской Федерации и Республики Коми в Учреждении – до 20%;
- 3.3. наличия у заместителя заведующего дисциплинарного взыскания - до 20 %;
- 3.4. нарушения сроков, установленных государственной отчетностью, недостоверное предоставление информации о деятельности Учреждения – до 20%;
- 3.5. несвоевременного предоставления информации по запросу МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» о деятельности Учреждения для последующего представления сводной информации по МОГО «Ухта» в вышестоящие организации – до 10 %.

4. Размер стимулирующей надбавки педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу снижается в случаях:

- 4.1 наличия подтвердившихся письменных заявлений (обращений, жалоб, претензий) граждан по фактам нарушений действующего законодательства Российской Федерации и Республики Коми в Учреждении – до 10%;
- 4.2 несвоевременного предоставления информации для подготовки сводной информации в Учреждении – 5%;
- 4.3 нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения – 10%;
- 4.4. нарушение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников – 10%.

Показатели и надбавки выплат по итогам работы за месяц, квартал, за год (а также единовременная премия по приказу руководителя)

№ п/п	Показатели критериев по видам работ	Размер надбавки в % к должностному окладу
1.	2	3
ВСЕ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ		
1	Образцовое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей, профилактике травматизма, обеспечения безопасности	До 10%
2	За выполнение мероприятий годового плана;	До 20%
3	За отсутствие замечаний по итогам годовой инвентаризации (1 раз в год)	До 10%
4	За образцовое содержание рабочего места сотрудниками ДОУ в соответствии с должностной инструкцией, требованиями СанПиН, ОТ и ПБ (2 раза в год)	До 10%
5	За высокую посещаемость и низкую заболеваемость (1 раз в год)	До 10%
6	Образцовое соблюдение санитарных правил устройства и содержания	До 10%

	дошкольных образовательных учреждений	
7	Образцовая организация питания	До 20%
8	Положительная динамика показателей здоровья воспитанников (пропуски по болезни 1 ребенком не выше общегородских показателей)	До 20%
9	Высокие показатели по итогам работы за год	До 20%
10	Развитие материально-технической базы	До 10%
11	Количество и уровень замечаний в ходе инспекционных проверок по направлениям деятельности.	До 50%
12	Отсутствие больничных листов за год	До 20%.
13	Единовременная премия за счет экономии фонда оплаты труда:	
	- в связи с юбилейными датами со дня рождения (30,35,40,45,50,55,60,65,70 и т.д.)	До 10 000 рублей
	- в связи с уходом на пенсию	До 10 000 рублей
14	Единовременная премия	До 20 000 рублей
	- за особые заслуги в деле повышения качества дошкольного образования;	
	- за долголетний и добросовестный труд и в связи с награждением наградами Российской Федерации	
	- к профессиональным праздникам	
	- по итогам учебного месяца, квартала, года	
	- при качественном выполнении разовых поручений	

Показатели, учитываемые при определении выплаты стимулирующего характера (премирование работников)

Средства на премирование формируются:

- из средств стимулирующего фонда и экономии фонда заработной платы за премируемый период, складывающейся от вакансий по штатному расписанию, за счет летних отпусков и отпусков за свой счет, за счет нахождения работников на больничном.

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

**Основания для установления работникам МДОУ
надбавок за качество выполняемых работ**

№ п/п	Показатели критериев по видам работ	Размер надбавки в % (до):
1	2	3
1. ВСЕ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ		
1.1	Работникам, за наличие ведомственных наград (МО РК, МО РФ). Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю МДОУ.	До 5*
1.2	Педагогическим работникам МДОУ, имеющим почетные звания: «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», 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 доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	До 5*
1.3	Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательных организаций, а педагогических работников образовательных организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	До 5*
2. ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО БЖД		
2.1	За отсутствие нарушений в организации деятельности образовательного процесса Учреждения, подтвержденное результатами проведенных внешних проверок и мониторингов	До 50
2.2	За выполнение особо важных поручений (запросы, письма и приказы Управления образования, МУ «Информационно-методический центр» г. Ухты иных структурных подразделений администрации города), соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов	До 50
2.3	За своевременное и качественное заполнение различных мониторингов и автоматизированных информационных систем	До 50
2.4	За выполнение незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации	До 50
3. ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ		
3.1	За отсутствие нарушений в организации деятельности образовательного процесса Учреждения, подтвержденное результатами проведенных внешних проверок и мониторингов	До 50
3.2	За выполнение особо важных поручений (письма и приказы Управления образования, иных структурных подразделений администрации города)	До 100
3.3	За своевременное и качественное заполнение различных мониторингов и автоматизированных информационных систем	До 50

4. СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ		
4.1	За проведение мониторинга соответствия развивающей среды, созданной в Учреждении, требованиям ФГОС ДО	До 50
4.2	За качество и эстетику оформления коридоров, холлов, лестничных маршей, мини-музеев, территории, изготовлении атрибутов к праздникам, утренникам, развлечениям, досугам	До 100
4.3	За выполнение незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации	До 50
5. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ		
5.1	За качественную подготовку воспитанников к праздникам, развлечениям, утренникам	До 20
5.2	За качественное исполнение взрослых ролей на праздниках, развлечениях, утренниках, досугах	До 30
5.3	За качество и эстетику оформления коридоров, холлов, лестничных маршей, мини-музеев, территории Учреждения, изготовление атрибутов к праздникам, утренникам, развлечениям, досугам	До 40
5.4	За предоставление качественных материалов для сайта ДОУ: создание учебных образовательных презентаций и виртуальных игр для детей и родителей	До 20
5.5	За своевременное предоставление запрашиваемой информации администрацией Учреждения	До 20
5.6	За своевременную подготовку информации, отчетов, справок, актов обследования жилищно-бытовых условий и др. по семьям, находящимся в социально опасном положении	До 10
5.7	За посещение семей воспитанников с оформлением необходимой документации, составление банка данных о семьях воспитанников	До 20
5.8	За хорошую подготовку помещений учреждения к новому учебному году, за качественное проведение ремонта, благоустройство участка	До 40
6. ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ		
6.1	Отсутствие замечаний со стороны администрации, обоснованных жалоб от сотрудников, родителей (законных представителей)	До 100
6.2	Своевременное и качественное ведение документооборота в соответствии с номенклатурой дел	До 100
7. МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ		
7.1	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	До 100
7.2	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок Учреждения (образцовое содержание рабочего места сотрудниками Учреждения в соответствии с требованиями СанПин, ОТ и ПБ)	До 100
8. ШЕФ-ПОВАР, ПОВАР		
8.1	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности, проверок, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля	До 100
8.2	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок Учреждения (образцовое содержание рабочего места сотрудниками Учреждения в соответствии с требованиями СанПин, ОТ и ПБ)	До 50
8.3	Обеспечения высокой культуры обслуживания, качества приготовления блюд	До 50
9. ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ КУХНИ		
9.1	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности, проверок, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля	До 150
9.2	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок Учреждения (образцовое содержание рабочего места сотрудниками Учреждения в соответствии с требованиями СанПин, ОТ и ПБ)	До 50
10. КАСТЕЛЯНША, ОПЕРАТОР СТИРАЛЬНЫХ МАШИН		
10.1	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок Учреждения (образцовое содержание рабочего места сотрудниками Учреждения в соответствии с требованиями СанПин, ОТ и ПБ)	До 50
10.2	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности, проверок, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля	До 150

11. РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ		
11.1	За своевременное и качественное выполнение заявок от сотрудников	До 150
11.2	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок Учреждения (образцовое содержание рабочего места сотрудниками Учреждения в соответствии с требованиями СанПин, ОТ и ПБ)	До 50
12. СТОРОЖ, ДВОРНИК		
12.1	За своевременное реагирование на возникающие ЧС	До 150
12.2	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок Учреждения (образцовое содержание рабочего места сотрудниками Учреждения в соответствии с требованиями СанПин, ОТ и ПБ)	До 50

- * При наличии нескольких оснований для установления, доплата устанавливается за каждое основание, но в размере не превышающем 15 процентов.