Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
"Детский сад № 22 общеразвивающего вида"

СОГЛАСОВАНО
Начальник
МУ "Управление образования"
администрации МОГО "Ухта"
_____Н.А. Безносикова
"31" _____08_____2018 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МДОУ "Д/с № 22"
от "31" _____08_____2018 г.
№ _____01-09/123

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ "Д/с № 22"
_____О.В. Ускова
"31" _____августа_____2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате трудаработников Детского сада

г.Ухта, 2018г.

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».

2. Положение включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих Детского сада;
- размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников Детского сада;
- выплаты компенсационного характера работникам Детского сада;
- выплаты стимулирующего характера работникам Детского сада;
- порядок и условия оплаты труда педагогических работников Детского сада;
- порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя Детского сада;
- порядок формирования планового фонда оплаты труда Детского сада.

3. Система оплаты труда работников МДОУ "Д/с № 22" устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Детского сада в 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.

4. Система оплаты труда работников МДОУ "Д/с № 22" формируется 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.

5. Положение об оплате труда работников МДОУ "Д/с № 22"согласовывается начальником МУ "Управление образования" администрации МОГО "Ухта" и утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

7. 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.

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

9. Положение распространяется на всех работников Детского сада.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЯ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ

1. Должностные оклады руководящих работников дошкольных образовательных организаций:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности воспитанников	
		От 101 до 200	Свыше 200
1	2	5	6
1.	Руководитель (заведующий)	12 770	13 500
2.	Заместитель руководителя (заведующего)	11 495	12 150

Примечания:
численность по Детскому саду определяется по списочному составу на 1 января.

2. Должностные оклады работников Детского сада 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»:

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Помощник воспитателя	7400

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

Наименование должности	Должностной оклад

	(рублей)
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	7700

2.3.Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	**Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях**
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	8800
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	9200
4 квалификационный уровень	
Старший воспитатель	9400

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

3. Должностные оклады работников образовательных организаций, 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»:

№ п/п	**Наименование должности**	**Должностной оклад (рублей)**
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень:		

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Делопроизводитель	7072
2 квалификационный уровень:		
1.	Заведующий хозяйством	7820
квалификационный уровень:		
1.	Заведующий производством (шеф-повар)	7820

4. Оклады высококвалифицированных рабочих муниципальных образовательных организаций, занятых на важных и ответственных работах

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

Наименование профессии	Оклад (рублей)
1	**2**
Водитель автомобиля	8364

5. Размеры окладов работников Детского сада, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, установленные в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	**2**	**3**
1	Дворник	6800
2	Подсобный рабочий, кладовщик, уборщик служебных помещений, кастелянша, оператор стиральных машин, сторож	6936
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	7072
4	Повар, водитель	7208
5	Повар	7344

6. Основные условия оплаты труда работников Детского сада

6.1 Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее - должностные оклады) работникам Детского сада, повышение должностных окладов работникам Детского сада устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым заведующим Детским садом, 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 Детским садом, согласовывается с МУ "Управление образования" администрации МОГО «Ухта», включает в себя все должности работников Детского сада.

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников Детского сада и размеры повышения определены в пункте 3 к настоящему Положению.

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

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

6.3 Дни выплаты заработной платы и размер аванса устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Детском саду. Устанавливается не реже чем два раза: 10 и 25 числа каждого месяца. 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.

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

6.5 Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) педагогическим работникамДетского сада.

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.На педагогическую работу в Детский сад принимаются лица, имеющие необходимуюпрофессионально-педагогическуюквалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

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.

Заведующий Детского сада обеспечивает проверку документов об образовании педагогический и других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Детском саду помимо основной работы), штатное расписание.

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

6.6 Оплата труда при выполнении работ, отклоняющихся от нормальных.

При выполнении работ, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производится соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором. Размеры выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

При отсутствии основных работников производятся следующие виды доплат:

- При совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в % отношении от своего оклада.
- При совместительстве (выполнении работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время) с продолжительностью рабочего времени не более четырех часов в день и 16 часов в неделю. Работнику производится оплата пропорционально отработанному времени с учетом районных коэффициентов и надбавки к заработной плате.
- Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Почасовая оплата труда работников Детского сада применяется при оплате:

- За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Размер оплаты за один час определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы за установленную норму часов на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях.

Для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска применяется расчет среднего заработка, который учитывает все предусмотренные системой оплатой труда виды выплат, применяемые работодателем независимо от источника этих выплат, кроме выплат социального характера и иных выплат, не относящихся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости проезда, обучения, коммунальных услуг):

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.7 За время нахождения работника в командировке (курсы) за ним сохраняется средний заработок за все рабочие дни недели.

6.8 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

3. РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ ДЕТСКОГО САДА

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

Примечание:

1. 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 ДЕТСКОГО САДА

1. Выплатами компенсационного характера являются:

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

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

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

4) доплаты молодым специалистам Детского сада;

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.

2. Работникам Детского сада за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:

2.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам в 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 Детского сада, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.2. 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.

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

3. Доплаты работникам Детского сада, 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.

4. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников Детского сада:

№ п/п	**Наименование работ**	**Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)**
1.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10
2.	Водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание автотранспортных средств (доплата производится при условии отсутствия в штате образовательных организаций должности механика)	до 30
3.	Педагогическим работникам организаций образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	до 20

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
4.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10
5.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	до 15

5. 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 образовательные организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
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 образовательных организациях на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

5.1. 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 5.3 и 5.4 пункта 5 настоящего раздела.

5.2. 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 5.3. пункта 5 настоящего раздела.

5.3. 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.

5.4. 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.

5.5. 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 5.1, 5.2, 5.3, 5.4 пункта 5 настоящего раздела продолжается со дня прекращения указанных событий.

5.6. 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.

5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ДЕТСКОГО САДА

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (пункт 2 Приложения №1);

2) надбавки за качество выполняемых работ (пункт 3 Приложения №1);

3) надбавки за выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы (пункт 4 Приложения №1).

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работыработникам Детского сада устанавливаются в следующих размерах:

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

3. Основания для установления работникам Детского сада надбавок за интенсивность и высокие результаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Заведующим, заместителям заведующих, воспитателям, музыкальным руководителям за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка (как родного)	до 10

4. Работникам Детского сада 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 образовательных организаций 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 (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательных организаций)	до 5
2.	Водителям<*> автомобилей всех типов, имеющим: - 1 класс - 2 класс (за фактически отработанное время в качестве водителя) <*>*Надбавка не устанавливается водителям, являющимся высококвалифицированными, оклад которых установлен как оклад высококвалифицированных рабочих организаций образования, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования*	 20 10
3.	Водителям автотранспортных средств за безаварийный режим работы	до 30
4.	Руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5*
5.	Руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых	5**

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	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)	

Примечания:

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

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

5. За качество выполняемых работ работникам образовательных организаций могут быть предусмотрены следующие единовременные выплаты:

- единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике,Региональной и Всероссийской олимпиады по робототехнике обучающихся образовательных организаций.

5.1. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике, Региональной и Всероссийской олимпиады по робототехнике обучающихся образовательных организаций устанавливаются педагогам дошкольных образовательных организаций в следующих размерах:

- за подготовку призеров Регионального этапа соревнований по робототехнике, Регионального этапа олимпиады по робототехнике - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;

- за подготовку победителей Регионального этапа соревнований по робототехнике, Регионального этапа олимпиады по робототехнике - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;

- за подготовку победителей Всероссийского этапа соревнований по робототехнике, Всероссийского этапа олимпиады по робототехнике - в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя.

Размер выплаты определяется Детским садом самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников, указанных в настоящем пункте организаций, ведущих часы педагогической работы на основании табеля учета рабочего времени.

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Единовременные выплаты, указанные в пункте 5 настоящего раздела устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены призеры и победители Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике, Региональной и Всероссийской олимпиады по робототехнике.

7. Надбавки работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте Детского сада.

8. В организациях образования 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 образовательных организациях на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 5 раздела 4 настоящего Положения.

8.1. 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.

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

Работникам Детского сада, выполняющим педагогическую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

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.

9. 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 Детским садом самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев Приложение № 1, 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, заместителю руководителя и остальным работникам образовательной организации устанавливается приказом руководителя Детского сада.

Выплаты стимулирующего характера руководителюДетского сада устанавливается 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 Детского сада и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям организаций, определяются приказом начальника МУ "Управление образования" администрации МОГО "Ухта".

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДЕТСКОГО САДА

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников Детского сада включает, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016г. N536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

7. ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ДЕТСКОГО САДА

1. Должностной оклад руководителя Детского сада устанавливается трудовым договором с руководителем Детского сада, 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 образовательной организации устанавливаются на основании раздела 4 настоящего Положения.

3. Руководителю, заместителям руководителя Детского сада устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Детского сада (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя (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.	от 51 до 100 (включительно)	3,5	3,0

4. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя организации.

5. При расчете среднемесячной заработной платы работников образовательной организации, а также руководителя, заместителей руководителя образовательнойорганизации, 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 образовательной организации устанавливаются приказом Муниципального учреждения «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» в соответствии с утвержденным положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, 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 образовательной организации к среднемесячной заработной плате работников образовательной организации, 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.

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

9. Руководитель образовательной организации осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя образовательной организации к среднемесячной заработной плате работников образовательной организации, 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.

8. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ДЕТСКОГО САДА

1. Плановый фонд оплаты труда Детского сада включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделом 3 настоящего Положения;
- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего Положения;
- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего Положения;
- 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 образовательным учреждениям, реализующим 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 образовательных организацияхопределяется 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 образовательных организациях, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск заведующих (при условии отсутствия в штатном расписании образовательной деятельности 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.

5. Фонд оплаты труда образовательных организаций, 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 образовательных организаций. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательных организаций, 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 образовательных организаций может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее выплаты определяются в локальном нормативном акте образовательного учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников
Детского сада

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ДЕТСКОГО САДА

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. Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) за интенсивность и высокие результаты работы до 180% заместителю заведующего и до 150% другим работникам Детского сада:

№ п/п	Перечень оснований для надбавки за интенсивность и высокие результаты работы	В процентах к должностному окладу
1	***Всем сотрудникам ДОУ*** 1.1За создание условий для успешного осуществления учебно-воспитательного процесса и бесперебойного функционирования всей деятельности Детского сада: • эффективность организациообогащенной предметно развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, учреждения в целом; • участие в оформительской работе ДОУ (оформление музыкального, спортивного зала и других помещений к мероприятиям, выставкам, изготовление наглядных пособий, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика помещений); • активное участие на общественных мероприятиях коллектива ДОУ, в ролях на детских утренниках; • продуктивное участие в реализации системы методической деятельности детского сада; • работу по сопровождению, наполнению сайта Детского сада; • работу по сопровождению, заполнению программного комплекса bus.gov.ru, «АРИСМО РК», «МЕРКУРИЙ» и др.; • работу в системе ГИС «Сетевой город.Образование»; • создание условий для комфортного пребывания воспитанников в дошкольном учреждении; • активное участие в благоустройстве территории, строительстве снежных построек, озеленении территории; • работу в обеспечении эколого-развивающей направленности, заведование живым уголком, зимним садом, огородом, парником, цветниками; • личный вклад в создание положительного имиджа ДОУ	До 100%
2	***Заместителю заведующего*** 2.1За своевременность и качество оформления отчетов, документации (подготовка проектов приказов по основной деятельности) Соответствие организационно- распорядительной документации стандартам унифицированной системы и номенклатуре дел Детского сада. 2.2 За разработку системы мероприятий по предупреждению детского травматизма и ПДД.	До 50% До 30%

	2.3 За организацию работы и ведение документации по защите информации и персональным данным.	До 30%
	2.4 За разработку, своевременную корректировку паспортов антитеррористической безопасности, дорожной безопасности, паспорта доступности и др.	До 60%
	2.5 За организацию профилактической работы с сотрудниками, родителями (законными представителями) воспитанников, воспитанниками, пропаганде основ безопасной жизнедеятельности.	До 50%
	2.6 За разработку программ, проектов, соблюдение сроков выполнения мероприятий.	До 30%
3	***Педагогическому персоналу*** 3.1 За создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса: • внедрение инновационных технологий в педагогический процесс (интегрированные занятия, новые формы проведения развлечений, утренников, использование ИКТ); • освоение и использование в образовательном процессе современного учебного оборудования и средств обучения; • развитие творческих способностей детей в процессе организации дополнительных образовательных услуг (кружковая работа); • применение на занятиях наглядных материалов, использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий; • оснащение и организацию образовательной работы с детьми в дополнительных помещениях (Коми-изба, кабинет ОБЖ, театральная студия, мини-музей спорта); • соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований; • своевременность и качество оформления документации (перспективных планов, календарных планов учебно-воспитательного процесса, табеля посещаемости, карты маркировки мебели и рассадки воспитанников, плана физкультурно-оздоровительных мероприятий, банка данных о семьях, журнала и карт здоровья, протокола родительских собраний, журнала посещения семей и др.); • качественное содержание вверенного материально-технического оборудования; • качественное содержание группы, кабинета, территории участка.	До 80%
	3.2 За сохранение физического и психического здоровья воспитанников, обеспечение условий безопасности воспитанников и работников: • эффективная работа с часто болеющими детьми; стабильная динамика показателей здоровья воспитанников, низкий по сравнению с городским уровень заболеваемости, приобщение детей к ценностям культуры здоровья; • осуществление дополнительной просветительской работы с работниками и родительской общественностью, не входящих в круг основных обязанностей (организация и проведение клуба с родителями детей и др.); • достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом; • выполнение функций общественного инспектора по охране прав детства; • выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.	До 50%
4	***Делопроизводителю*** 4.1 За учебно-программное обеспечение; • наличие и качество учебно-программного обеспечения; • соответствие учебно-программной документации требованиям нормативных правовых актов в области образования; • наличие и качество учредительных документов, локальных актов, отражающих основные аспекты деятельности;	До 50%

	• соответствие локальных нормативных актов требованиям законодательства; • соответствие состояния делопроизводства стандартам унифицированной системы организационно-распорядительной документации.	
	4.2 За знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства Российской Федерации, Республики Коми, нормативно-правовой базы в области образования. Современных образовательных концепций и технологий. Владение компьютерной и другой оргтехникой. За качественное содержание вверенного материально-технического оборудования	До 30%
	4.3 За своевременность и достоверность ведения электронных баз данных.	До 30%
	4.4 За выполнение однократных поручений администрации Детского сада (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	До 30%
5	***Заведующему хозяйством*** 5.1 За интенсивность и обеспечение бесперебойного функционирования всей коммунальной системы Детского сада (теплохозяйство, электрохозяйство), участие в мероприятиях для улучшения деятельности учреждения.	До 30%
	5.2 За создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса • обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; • обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий; • обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта; • проведение практических мероприятий формирующих способность воспитанников, педагогов и других сотрудников к действиям в экстремальных ситуациях; • разработку программ, проектов, соблюдение сроков выполнения мероприятий; • качественное содержание вверенного материально-технического оборудования.	До 50%
	5.3 За участие в работе по подготовке документации для осуществлении закупок товаров, работ, услуг в рамках 44-ФЗ, контроль качества и сроков выполняемых поставщиком, подрядчиком работ, услуг.	До 50%
6	***Младшему воспитателю*** 6.1За сохранение физического и психического здоровья воспитанников; приобщение детей к ценностям культуры здоровья: • эффективная работа с часто болеющими детьми; стабильная динамика показателей здоровья воспитанников, низкий по сравнению с городским уровень заболеваемости; • осуществление дополнительной просветительской работы с работниками и родительской общественностью, не входящих в круг основных обязанностей; • инициативу, творчество, участие в мероприятиях для улучшения деятельности учреждения; • создание условий охраны здоровья детей, соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований; • качественное содержание вверенного материально-технического оборудования.	До 50%
	6.2За выполнение однократных поручений администрации Детского сада (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника).	До 30%
	6.3Помощь в организации режимных моментов (организация питания, экскурсий и (или) целевые прогулки, одевание раздевание детей другой группы, родительское собрание).	До 10%

7	***Шеф-повару, повару*** 7.1. За обеспечение качественным питанием и сохранение здоровья обучающихся: • обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий; • организация обеспечения качественным питанием; • за эстетическое оформление пищеблока; • наличие и соответствие требованиям санитарных норм.	До 50%
	7.2. За соблюдение требований по организации сбалансированного питания (объем порций, готовых блюд, график закладки продуктов, оформление маркировки инвентаря), за приготовление индивидуальных блюд для больных детей при наличии меню.	До 40%
	7.3. За интенсивность и сложность, не входящую в круг основных обязанностей (за разгрузку продуктов питания, молочнокислой продукции, за чистку овощей вручную).	До 20%
	7.4. За выполнение однократных поручений администрации Детского сада (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника).	До 30%
8	***Кладовщику*** 8.1 За интенсивность труда, связанную с организацией финансово-хозяйственной деятельностью, финансово-экономической деятельностью: • ответственному, за организацию работы по размещению муниципального заказа на поставку продуктов питания; • соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований; • своевременность и качество оформления документации (журнал скоропортящихся продуктов питания, журнал прихода и выдачи продуктов питания, журнал температурного режима кладовых и оборудования, удостоверения сертификаты качества, и др.); • качественное содержание вверенного материально-технического оборудования.	До 50%
	8.2 За интенсивность и сложность, не входящую в круг основных обязанностей (за разгрузку продуктов питания, молочнокислой продукции, за чистку овощей вручную);	До 20%
	8.3 За обеспечение качественным питанием и сохранение здоровья обучающихся: • обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий; • организация обеспечения качественным питанием; • наличие и соответствие требованиям санитарных норм.	До 30%
	8.4За выполнение однократных поручений администрации Детского сада (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника).	До 30%
	8.5 За участие в работе по подготовке документации для работ в ГИС «Меркурий», осуществлять контроль качества и сроков выполняемых поставщиком, подрядчиком работ, услуг.	До 30%
9	**Кастелянша** **Оператор стиральных машин** **Сторож** **Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания** **Уборщик служебных помещений** **Дворник** **Подсобный рабочий** **Водитель**	
	9.1 За создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса: • обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; • обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий; • обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта; • проведение практических мероприятий формирующих способность воспитанников и педагогов к действиям в экстремальных ситуациях;	До 40%

	• качественное содержание вверенного материально-технического оборудования; • соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований.	
	9.2За выполнение однократных поручений администрации Детского сада (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника).	До 30%
	9.3**Рабочему по обслуживанию и текущему ремонту здания** и сооружений, выполняющим 2 и более вида работ.	До 40%
	9.4**Подсобному рабочему** за интенсивность и сложность, не входящую в круг основных обязанностей (за разгрузку продуктов питания, молочнокислой продукции, за чистку овощей вручную).	До 20%

3. Работникам МДОУ "Д/с № 22" в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 % к должностному окладу (ставке заработной платы).

Основания для установления работникам образовательных организаций надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований для установления работникам образовательных организаций надбавок за качество выполняемых работ	В процентах к должностному окладу
1	***Всем сотрудникам ДОУ*** 1.1За исполнение функциональных обязанностей, качественном исполнении работы, за качественное содержание вверенного имущества, материально-технического оборудования, обеспечение сохранности и безопасности дошкольного учреждения и совершенствование условий в образовательной среде.	До 50%
	1.2 За качественное и своевременное выполнение плановых мероприятий.	До 50%
	1.3 За разработку и реализацию совместных с педагогами проектов, программ (в том числе рабочих), направленных на развитие Детского сада.	До 50%
	1.4 За социальное партнерство: • участие в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных связей с иными образовательными структурами; • участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж Детского сада у родителей, общественности.	До 100%
2	***Заместителю заведующего*** 2.1За высокий уровень организации и контроля по соблюдению техники безопасности, электробезопасности, пожарной безопасности, травмоопасности со стороны работников Детского сада.	До 50%
	2.2 За качественнуюорганизацию и проведение практических мероприятий, формирующих способность воспитанников и работников Учреждения к действиям в	До 50%

	экстремальных ситуациях.	
	2.3 За отсутствие травматизма среди воспитанников и работников во время образовательного процесса. Проведение профилактических мероприятий по предупреждению травматизма среди воспитанников и работников.	До 50%
	2.4 За своевременную и качественную подготовку отчетов, актов проверок, заявок, проектов приказов, локальных актов по охране труда и техники безопасности, пожарной безопасности, ГО и ЧС.	До 50%
3	***Педагогическому персоналу***	
	3.1 За предоставление передового педагогического опыта, участие в семинарах, педагогических советах, мастер-классах, открытых мероприятиях, за участие в конкурсных мероприятиях, выставках, фестивалях, педагогических чтениях лично или подготовка и участие воспитанников Детского сада на уровне ДОУ, города, республики.	До 100%
	3.2За работу в творческих группах ДОУ, города.	До 50%
	3.3 За разработку и выполнение программы развития информационных и коммуникационных технологий, внедрении средств информационно-коммуникационных технологий в образовательную деятельность.	До 50%
	3.4За качественное выполнение задач Программ (Программы развития, ООП, КЦП).	До 80%
	3.5 За эффективную организацию работы с обучающимися и их родителями, позитивные результаты в работе с одаренными детьми.	До 50%
	3.6 За наличие и использование в работе собственных авторских программ, методических и дидактических разработок.	До 60%
	3.7 За профессиональную компетентность (разработка, сопровождение, внедрение технологий, методик).	До 50%
	3.8 За повышение качества образования, успешность учебно-воспитательной работы, совершенствование форм работы.	До 80%
4	***Делопроизводителю***	
	4.1За своевременную и качественную подготовку запрашиваемой информации по направлению деятельности, проектов приказов.	До 50%
	4.2 Высокий уровень исполнительской дисциплины (оперативность выполнения поручений, исполнение служебных материалов (писем, заявок и пр.).	До 50%
	4.3За качественное ведение делопроизводства, ведение электронного документооборота. Обеспечение сохранности документов, находящихся в делопроизводстве.	До 50%
5	***Заведующему хозяйством***	
	5.1За своевременную и качественную подготовку отчетов, справок, заявок, проектов приказов.	До 50%
	5.2 За качественную организацию инвентаризации материальных ценностей.	До 30%
	5.3 За рациональное использование (экономия) энерго ресурсов, оборудования.За создание системы экономного режима в рамках программы по энергосбережению (показатели приборов учета, динамика по уменьшению затрат)	До 30%

	5.4 За отсутствие замечаний, эффективность и качество, в том числе по результатам административных проверок Учреждения.	До 50%
6	***Младшему воспитателю*** 5.1За отсутствие замечаний, эффективность и качество, в том числе по результатам административных проверок Учреждения.	До 50%
	5.2 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников. Соблюдение профессиональной этики.	До 50%
	5.3 Высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение СанПиН, режима дня воспитанников, режим дня сотрудников)	До 50%
7	***Шеф-повару, повару*** 7.1За соблюдение натуральных норм питания и калорийности приготовления пищи, норм выхода в соответствии с технологическими картами.	До 50%
	7.2 За своевременный контроль соблюдения работниками пищеблока правил и норм охраны труда, техники безопасности, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	До 50%
8	**КастеляншаКладовщик** **Оператор стиральных машин** **Сторож** **Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания** **Уборщик служебных помещений** **Дворник** **Подсобный рабочий** **Водитель**	
	8.1Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и сотрудников. Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.	До 50%
	8.2 За отсутствие замечаний, эффективность и качество, в том числе по результатам административных проверок Учреждения.	До 50%

4. Показатели, учитываемые при определении премиальных выплат по итогам работы, за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ (за месяц, квартал, по итогам года)(размер премии устанавливается в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) от 10% и в денежном эквиваленте в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда по Детскому саду:

4.1 Педагогическим работникам за результативность достижений воспитанников в городских и республиканских соревнованиях, смотр-конкурсах, фестивалях.

4.2 Педагогическим работникам за результативное участие, творчество и инициативу в организации и проведении открытых общесадовых, городских и республиканских мероприятиях, в конкурсах профессионального мастерства.

4.3 Педагогическим работникам за профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями (составление банка данных о семье; заключение договоров; целенаправленная работа с неблагополучными семьями, семьями находящимся в тяжелой жизненной ситуации и опекаемыми; посещение семей; организация консультаций, бесед и совместных мероприятий; оформление протоколов родительских собраний; привлечение родителей к благоустройству и

озеленению участков, сооружению снежных построек, к изготовлению пособий, нестандартного оборудования в группе; своевременное оформление наглядной информации).

4.4 Педагогическим работникам, младшим воспитателям за перенаполняемость детей в группе за прошедший месяц пропорционально отработанному времени:

- на 1 ребенка -3%;
- на 2-х детей -5%;
- на 3-х детей-10%.

4.5 Работникам детского сада за хорошую подготовку учреждения к новому учебному году.

4.6 Работникам детского сада за добросовестное исполнение должностных обязанностей, за четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений (исполнительской дисциплины).

4.7 Работникам пищеблока за качественную организацию питания воспитанников.

4.8 Работникам пищеблока за отсутствие замечаний проверяющих органов по санитарному состоянию пищеблока; эстетическое оформление пищеблока; за соблюдение требований по организации сбалансированного питания (объем порций, готовых блюд, график закладки продуктов, оформление маркировки инвентаря).

4.9 За отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности, проверок, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля.

4.10 Педагогическим работникам за организацию работы по повышению процента занятости места одним ребенком не ниже 75%.

4.11 Работникам детского сада за активное участие в субботниках по благоустройству и озеленению территории.

Премии по итогам года:

4.12 Образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей.

4.13Образцовое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

4.14Образцовое соблюдение санитарных правил устройства и содержания дошкольных образовательных учреждений.

4.15Разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности.

4.16Работникам пищеблока за организацию качественного питания.

4.17 Педагогическим работникам за постоянный творческий поиск и обобщение опыта работы.

4.18 Работникам детского сада за четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений (исполнительской дисциплины).

4.19Работникам не имеющим в течение года листков по нетрудоспособности.

4.20Педагогическим работникам за плодотворное, творческое взаимодействие с родителями.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера надбавок и премии

Премии и надбавки уменьшаются в следующих случаях:

5.1 При нарушении:

- трудовой дисциплины;

- исполнительской дисциплины;
- санитарно-эпидемиологического режима;
- правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- инструкций по охране жизни и здоровья детей.

5.2 В случае роста заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.

5.3 При халатном отношении к сохранности материально-технической базы.

5.4 В случае обоснованных жалоб родителей (на некачественное учебно-воспитательной работы, невнимательное и грубое отношение к детям, нарушение педагогической этики).

5.5 В случае отсутствия результатов в работе с родителями (отсутствии взаимопонимания, конфликтных ситуациях).

5.6 При нарушении больничного режима.

Надбавки и премии не выплачиваются работникам:

5.7Принеисполнении функциональных обязанностей, некачественном исполнении работы и при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия.

5.8При наличии несчастного случая с ребенком, происшедшего во время образовательного процесса и вызвавшего необходимость содержания его дома или в лечебном учреждении.

5.9 Появление сотрудника на работе в нетрезвом и (или) наркотическом виде.

Все случаи уменьшения или лишения надбавок и премий рассматриваются заведующим детского сада и представительным органом учреждения в индивидуальном порядке.

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

Принято решением
Общего собрания коллектива Учреждения
от "21"_августа 2018г. №__1__