



СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 Репина М.В.

СОГЛАСОВАНО  
Начальник МУ  
«Управление образования»  
 Н.А. Безносикова

УТВЕРЖДЕНО:  
Приказом  
МДОУ «Детский сад №55»  
№01-08/ 126А от 31.08.18

## Положение об оплате труда работников ДОУ

### I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №55 комбинированного вида» (далее – МДОУ) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением администрации МОГО «Ухта» № 1464 от 29.06.2018 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»

2. Положение включает в себя:

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

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

4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Коми.

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

минимальной заработной платы, месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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

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

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

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

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников МДОУ**

### **2. Порядок формирования планового фонда оплаты труда.**

1. Плановый фонд оплаты труда работников МДОУ включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (приложения № 1,2 к настоящему Положению);
- фонд выплат компенсационного характера (приложение № 3 к настоящему Положению);
- фонд выплат стимулирующего характера (приложение № 4 к настоящему Положению).

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

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

- по дошкольным образовательным учреждениям 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 МДОУ определяется исходя из фактической потребности.

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

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

4. В МДОУ при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск воспитателей, младших воспитателей, работников кухни (повар, подсобный рабочий), оператор стиральных машин. При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

5. Фонд оплаты труда МДОУ, 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 МДОУ.

## **2.2. Основные условия оплаты труда работников МДОУ**

1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее - должностные оклады) работникам МДОУ устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым заведующим МДОУ, и определяются в соответствии с Постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.06.18 № 1464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта»

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

Штатное расписание утверждаются заведующим МДОУ, согласовываются с учредителем, включают в себя все должности работников МДОУ.

2. Повышение должностных окладов работникам МДОУ устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы,

тарифных ставок) работников государственных учреждений образования Республики Коми, Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных учреждений образования, утверждены в приложении №2 постановления администрации МОГО «Ухта». Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников МДОУ и размеры повышения определены в приложении № 2 к настоящему Положению.

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

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

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

4. Дни выплаты заработной платы и размер аванса устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в 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.

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

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

1. При определении должностного оклада заведующего и заместителей МДОУ учитывается:

- численность воспитанников МДОУ на 1 января.

2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от

квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3. 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.

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

5. Заведующий МДОУ обеспечивает проверку документов об образовании педагогических работников, устанавливает им должностные оклады. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет заведующий МДОУ.

#### **2.4. Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя и заместителей руководителя МДОУ**

Заведующему, заместителям заведующего МДОУ 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 заведующего	для заместителей заведующего
1.	От 51 до 100	до 3,5	до 3,0

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

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

При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также заведующего МДОУ, заместителей заведующего 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 учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера независимо от источников финансирования, за счет которых осуществляются данные выплаты.

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

МУ «Управление образования» администрации МОГО "Ухта" осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы заведующего МДОУ к среднемесячной заработной плате работников МДОУ, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в пункте 1 настоящего Порядка.

Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего МДОУ устанавливаются приказом заведующего учреждением с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 1 настоящего Порядка.

Заведующий МДОУ осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей заведующего МДОУ к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в пункте 1 настоящего Порядка.

## **2.5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МДОУ**

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

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может

ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

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

## **2.6. Компенсационные выплаты**

1. Работникам МДОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (при наличии соответствующих условий труда). Приложение №3 к настоящему Положению:

- 1) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 3) доплаты за работу, не входящую в круг основных должностные обязанностей работника;
- 4) доплаты молодым специалистам.
- 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. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников МДОУ.

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

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу %
1	За работу в ночное время	Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ)	35
2	За работу в выходные и праздничные дни	Статья 153 ТК РФ	Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
3	Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Статья 147 ТК РФ	По результатам специальной оценки условий труда не менее 4%
4	Доплаты при совмещении профессий * (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Статья 151 ТК РФ	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы



5	Сверхурочная работа	Статья 152 ТКРФ	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.
---	---------------------	--------------------	--

## 2.7. Стимулирующие выплаты

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

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы. Приложение №4 к настоящему Положению.

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

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

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

- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в

соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника, в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

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

### **III. 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.

### **IV. Другие вопросы оплаты труда**

1. Заработная плата работнику выплачивается перечислением на указанный работником счет в банке на условиях, определенных договором с банком.

2. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца. Сроки выплаты заработной платы определяются централизованной бухгалтерией МУ «Управления образования»

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ,  
ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЯ,  
СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ  
МДОУ «Детский сад №55»**

**1.1. Размер должностного оклада руководящих работников МДОУ:**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности воспитанников
		Свыше 200
1	2	3
1.	Руководитель (заведующий)	13 500
2.	Заместитель руководителя (заведующего)	12 150

**1.2. 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
2 квалификационный уровень	
педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	9000
3 квалификационный уровень	
Воспитатель, педагог-психолог	9200
4 квалификационный уровень	
старший воспитатель, учитель-логопед (логопед)	9400

**4.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включают**

размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Помощник воспитателя	7400

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

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

1.5. 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:		
1.	Делопроизводитель	7072
3 квалификационный уровень:		
1.	Заведующий производством (шеф-повар)	7820

1.6. Должностные оклады некоторых должностей специалистов и служащих образовательных организаций МОГО «Ухта»

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	2	3
1	Специалист по охране труда	7480

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

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

Оклад, определенный в [пункте 1](#) настоящего раздела, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

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

Разряды оплаты труда	Должность	Оклад, рублей
1	Дворник	6800
2	Уборщик служебных помещений, подсобный рабочий кухни, оператор стиральных машин, кастелянша, сторож	6936
3	Кладовщик	7072
4	Рабочий по обслуживанию здания	7208
5	Повар	7344

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

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

№	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	Педагогическим работникам за работу в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), образовательных учреждений (за исключением образовательных учреждений, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития))	15
2	Педагогическим работникам за наличие:  первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	  20 40

Примечания:

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

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

**ВЫПЛАТЫ  
КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ  
МДОУ**

1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 1) доплаты работникам МДОУ за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 3) доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- 4) доплаты молодым специалистам учреждений образования.
- 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. Доплаты работникам МДОУ за работу в ночное время устанавливаются за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) в размере не менее 35 процентов к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке).

Другие доплаты работникам МДОУ за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

№	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	Педагогическим работникам учреждений образования за заведование теплицами, парниковыми хозяйствами. Доплата за заведование теплицами, парниковыми хозяйствами устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ	до 10
2	За руководство республиканскими, городскими, районными школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными	до 15

	<p>комиссиями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию</p> <p>(доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)</p>	
3	<p>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)</p>	До 10%
4	<p>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</p> <p>(доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)</p>	До 15%

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

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

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

6. Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения



трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 7 и 8 настоящего приложения.

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

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

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

10. 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

**ВЫПЛАТЫ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ  
МДОУ «Детский сад №55»**

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

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

2. Показатели эффективности и высокие результаты работы работникам МДОУ устанавливаются в следующих размерах:

№	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	Заведующий	до 200
1	Заместитель заведующего МДОУ	до 180
2	Другие работники <*>	до 150

2.1 Показатели эффективности деятельности и высокие результаты труда постоянного характера устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Показатели деятельности	Критерий оценивания	Максимальное кол-во процентов %
1	2	3	4
<b>1.ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО</b>			
<b>1.1</b>	<b>Эффективность обеспечения условий осуществления образовательной деятельности, в том числе направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательной деятельности</b>		<b>До 40</b>
1.1.2	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 % за каждого ребёнка	максимум 15
1.1.3	Практическая безопасность среды пребывания воспитанников в здании и на территории Учреждения	Отсутствие фактов травматизма воспитанников	10

1.1.4	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в образовательной среде	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, претензий участников образовательных отношений	15
<b>1.2.</b>	<b>Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности Учреждения</b>		<b>До 60</b>
1.2.1	Представление опыта работы Учреждения на семинарах, совещаниях, конференциях и т.п.; наличие научно-методических публикаций	Представление опыта работы: на муниципальном уровне – 3 % за каждое; на республиканском уровне – 5 % за каждое  Наличие научно-методических публикаций: в печатных изданиях - 5 % за каждую; в интернет-изданиях – 2 % за каждую.	максимум 15
1.2.2	Участие Учреждения и его результативность в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях и др.	на муниципальном уровне: участие – до 3-х мероприятий – 3%; более 3-х мероприятий- 5%; призовое место - до 3-х призовых мест- 5%; более 3-х призовых мест- 6%. на республиканском и федеральном уровнях (в том числе дистанционно): участие – до 3-х мероприятий – 6 %; более 3-х мероприятий- 7%; призовое место - до 3-х призовых мест- 7%; более 3-х призовых мест- 8%.	максимум 20
1.2.3	Профессиональное развитие: участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства (Воспитатель года, педагогический марафон, методические недели, Инноватика в образовании и другие) и его результативность	На муниципальном, республиканском и федеральном уровне (в том числе дистанционно): участие – 1-3 мероприятия – 3% более 3-х мероприятий – 5%; призовое место: - 1-3 призовых места – 5 % - более 3-х призовых мест- 8 %	максимум 15
1.2.4	Координация деятельности по наставничеству	Охват наставничеством 100% педагогов и специалистов с опытом работы менее 3 лет - 2 %; выполнение планов наставничества 100 % - 3%	5
<b>1.3</b>	<b>Эффективность реализации государственно- общественного характера управления Учреждением</b>		<b>10</b>
1.3.1	Своевременное и качественное выполнение	Своевременное и качественное заполнение разделов «Сетевой	10

	Плана мероприятий по использованию Государственной информационной системы «Электронное образование»	город», ГИС ЭО	
<b>1.4</b>	<b>Эффективность деятельности Учреждения</b>		<b>До 50</b>
1.4.1	Наличие воспитанников, ставших победителями и призерами интеллектуальных, творческих, спортивных конкурсов, соревнований	На муниципальном уровне: 3% – 1-2 призовых места; 5 % – 2-4 призовых места; 8 % – более 4 призовых мест  На республиканском, всероссийском или международном уровнях (в том числе дистанционно) – 5 % за каждое призовое место	максимум 40
1.4.2	Доля детей, охваченных образовательными программами дополнительного образования детей (на бесплатной основе)	1 % – от 10 до 30%; 3 % – 31-50%; 5 % - свыше 50%	5
<b>1.5</b>	<b>Эффективность деятельности Учреждения по кадровому обеспечению</b>		<b>До 25</b>
1.5.1	Привлечение и закрепление молодых специалистов	Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет 10% и более	5
1.5.2	Уровень квалификации	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию менее 50% - 0 % Свыше 60% - 15 % 50-59% - 5 %	20
<b>1.6</b>	<b>Эффективность организации и планирования работы заместителя заведующего</b>		<b>До 15</b>
1.6.1	Своевременность и качество подготовки отчетов, аналитических справок, проектов приказов, ведение статистической отчетности, локальных актов Учреждения		максимум 10
1.6.2	Участие в работе комиссий, жюри конкурсов, рабочих, творческих групп и других объединениях Учреждения, группах муниципального уровня		максимум 5
<b>1.7</b>	<b>Эффективность финансово-экономической деятельности Учреждения</b>		<b>До 20</b>
1.7.1	Привлечение внебюджетных средств	Наличие платных услуг, за каждую услугу – 5 %, но не более 20;	максимум 20
<b>2. ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО (АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННАЯ РАБОТА)</b>			
<b>2.1</b>	<b>Эффективность обеспечения условий осуществления образовательной деятельности, в том числе направленных на здоровьесбережение и безопасность участников</b>		<b>До 40</b>

	<b>образовательной деятельности</b>		
2.1.1	Практическая безопасность среды пребывания воспитанников в здании и на территории Учреждения	Отсутствие фактов травматизма воспитанников	10
2.1.2	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в образовательной среде	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, претензий участников образовательных отношений	10
2.1.3	Своевременное и качественное выполнение мероприятий по обеспечению пожарной безопасности Учреждения (в том числе проведение учений, тренировок по пожарной безопасности)		20
<b>2.2.</b>	<b>Эффективность деятельности по управлению кадрами и кадровому обеспечению</b>		<b>До 15</b>
2.2.1	Обеспечение своевременного обучения пожарно-техническому минимуму, электробезопасности работников	Доля работников, прошедших обучение – 100%	15
<b>2.3</b>	<b>Эффективность организации и планирования работы заместителя заведующего</b>		<b>До 20</b>
2.3.1	Наличие циклограммы и плана работы	Наличие	5
2.3.2	Своевременность проведения должностного контроля	Наличие	5
2.3.3	Своевременность выполнения плана работы	Отсутствие замечаний	5
2.3.4	Своевременность и качество подготовки отчетов, справок, заявок, проектов приказов	Отсутствие замечаний	5
<b>2.4.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>		<b>До 15</b>
2.4.1	Высокий уровень организации и контроля административно-хозяйственного процесса (санитарно-гигиеническая уборка помещений Учреждения, своевременный вывоз мусора, исправность уличного оборудования и надлежащее состояние территории Учреждения)		максимум 10
2.4.2	Своевременное предоставление материалов по запросам		5
<b>2.5</b>	<b>Эффективность финансово-экономической, имущественной и хозяйственной деятельности Учреждения</b>		<b>До 30</b>
2.5.1	Своевременность и качество подготовки документации для осуществления закупок товаров, работ, услуг в рамках 44-ФЗ, контроль качества и сроков выполняемых поставщиком, подрядчиком товаров, работ, услуг		20
2.5.2	Привлечение внебюджетных средств	Спонсорская помощь, добровольные пожертвования	максимум 20
2.5.3	Своевременная	и Отсутствие замечаний	5

	качественная организация работ, связанных с текущим ремонтом и капитальным ремонтом		
2.5.4	Качественная сдача учреждения к оздоровительному периоду, новому учебному году, отопительному периоду	Отсутствие замечаний	5
2.5.5	Соблюдение сроков выполнения мероприятий по программе энергосбережения		5
2.5.6	Снижение затрат и объемов по всем видам ТЭР (показатели приборов учета: тепло, электроэнергия, вода, динамика по уменьшению затрат)		10
2.5.7	Наличие исправных приборов учета и обеспечение их бесперебойной работы, их своевременная поверка, а также сдача показаний учета		5
2.5.8	Качественная организация работ по благоустройству территории (состояние цветников, клумб, рокариев, огорода, ягодников и др.)	Участие в муниципальном конкурсе «Летние фантазии на цветнике» - 3 %, призовое место – 5 %	максимум 5
2.5.9	Своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения	Договора предоставлялись: в установленные сроки – 5 %; с нарушением сроков – 0 %.	5
2.5.10	Своевременная и качественная организация работ по исполнению и устранению внештатных ситуаций		5
2.5.11	Организация проведения проверок обследования зданий, сооружений, контроль своевременности их проведения	Проверки проводились с опережением установленных сроков – 2 %; Проверки организовывались в установленные сроки – 1 %.	Максимум 2
2.5.12	Своевременное обеспечение моющими и дезинфицирующими средствами, хозяйственным инвентарем, мебелью	Полное обеспечение в соответствии с СанПиН – 2 %	2
2.5.13	Своевременная и качественная работа по подготовке документации по охране окружающей среды	Наличие необходимой документации	5
2.5.14	За сбор и своевременную передачу в Управление образования администрации МОГО	Наличие необходимой документации	5

	«Ухта» документов на компенсацию родительской платы		
<b>2.6</b>	<b>Эффективность реализации государственно- общественного характера управления Учреждением</b>		<b>3</b>
2.6.1	Своевременное и качественное выполнение Плана мероприятий по использованию Государственной информационной системы «Электронное образование»	Своевременное и качественное заполнение разделов ГИС ЭЭ	3
<b>3. СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ</b>			
<b>3.1</b>	<b>Эффективность обеспечения условий осуществления образовательной деятельности, в том числе направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательной деятельности</b>		<b>До 40</b>
3.1.1	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в образовательной среде	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, претензий участников образовательных отношений	10
3.1.2	Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса	Наличие и реализация программы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	5
3.1.3	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%; 2 семьи – 3 %; 3 семьи и более – 5 %.	максимум 5
<b>3.2.</b>	<b>Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности Учреждения</b>		<b>До 50</b>
3.2.1	Участие Учреждения в инновационной деятельности: организация городского методического объединения по одному из приоритетных направлений развития дошкольного образования; наличие статуса республиканской экспериментальной площадки, республиканской стажировочной	Организация и проведение на базе Учреждения:  республиканской экспериментальной площадки или республиканской стажировочной площадки или иное – 10 %;  инновационной площадки по реализации основных направлений ФГОС ДО, городского методического объединения, консультационного центра – 5 %;	максимум 10

	площадки, муниципальной инновационной площадки по реализации основных направлений ФГОС ДО, городского методического объединения		
3.2.2	Представление опыта работы Учреждения на семинарах, совещаниях, конференциях и т.п.; наличие научно-методических публикаций  Наличие собственных научно-методических публикаций	<u>на муниципальном уровне</u> – 7 % за каждое; <u>на республиканском уровне</u> – 10 % за каждое  в печатных изданиях – 5% за каждую; в интернет–изданиях – 2% за каждую.	максимум 15
3.2.3	Участие Учреждения и ее результативность в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях и др	<u>на муниципальном уровне:</u> участие – до 3-х мероприятий – 3 %; более 3-х мероприятий- 5 %; призовое место - до 3-х призовых мест- 5%; более 3-х призовых мест- 6 %. <u>на республиканском и федеральном уровнях (в том числе дистанционно):</u> участие – до 3-х мероприятий – 6 %; более 3-х мероприятий- 7 %; призовое место - до 3-х призовых мест- 7%; более 3-х призовых мест- 8%.	максимум 20
<b>3.3</b>	<b>Эффективность реализации государственно- общественного характера управления Учреждением</b>		<b>До 10</b>
3.3.1	Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства, своевременное обновление информации:	Частично соответствует – 3 %;  В основном соответствует, информация в основном обновляется – 5 %;  Соответствует требованиям, своевременное обновление – 10 %	10
<b>3.4</b>	<b>Эффективность организации методического сопровождения педагогов Учреждения</b>		<b>До 20</b>
3.4.1	Методическое сопровождение деятельности 100% педагогических работников по разработке рабочих программ педагогов (специалистов), дополнительных образовательных программ педагога		максимум 10
3.4.2	Методическое сопровождение обобщения передового педагогического опыта	наличие: 1 направления – 5 %; двух и более направлений – 20%	10
<b>3.5</b>	<b>Успешность педагогической деятельности</b>		<b>До 30</b>
3.5.1	Участие в работе по	наличие разработанной документации	5



	проведению воспитательных мероприятий и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой	по проведению конкурсов, соревнований и т.д. – 2 %; участие в проведении не менее 2 мероприятий – 3 %	
3.5.2	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию	менее 50% - 0 % 50-59% - 6 % свыше 60% - 12 %	15
3.5.3	Доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку	85-95 % - 3 % 95 -100% - 5 %	5
3.5.4	Положительная динамика количества участия педагогических работников, воспитанников в конкурсах, развитие их творческих инициатив (по сравнению с прошлым годом)		5
<b>3.6</b>	<b>Эффективность воспитательной деятельности Учреждения</b>		<b>До 20</b>
3.6.1	Наличие воспитанников, ставших победителями и призерами интеллектуальных, творческих, спортивных конкурсов, соревнований	<u>На муниципальном уровне:</u>  5% – 1-2 призовых места; 10% – 2-4 призовых места; 15% – более 4 призовых мест  <u>На республиканском, всероссийском или международном уровнях – 15%</u> за каждое призовое место	максимум 20
<b>3.7</b>	<b>Эффективная организация взаимодействия с родителями (законными представителями), общественностью</b>		<b>До 10</b>
3.7.1	Проведение мероприятий, способствующих активизации взаимодействия с родителями (законными представителями)		5
3.7.2	Организация взаимодействия с социальными партнерами	Участие в реализации плана взаимодействия: с 1 социальным партнером – 1%; с 2 социальными партнерами – 3 %; с 3 социальными партнерами и более – 5 %	5
<b>4. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ</b>			
<b>4.1</b>	<b>Эффективность обеспечения условий осуществления образовательной деятельности, в том числе направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательной деятельности</b>		<b>До 30</b>
4.1.1	Создание условий для получения образования одаренными детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья; организация воспитания детей с особыми образовательными потребностями (дети с	Наличие одаренных детей, детей с инвалидностью, для которых созданы особые условия – 3% за каждого ребёнка	максимум 6

	инвалидностью)		
4.1.2	Организацию работы по повышению процента занятости места 1 ребенком не ниже 70% посещаемость детей		5
4.1.3	Практическая безопасность среды пребывания воспитанников в здании и на территории Учреждения	Отсутствие фактов травматизма воспитанников – 4 %	5
4.1.4	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в образовательной среде	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, претензий участников образовательных отношений	10
4.1.5	Освоение и использование воспитательно-образовательном процессе технологий, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	1 технология – 1 % 2 технологии и более – 3 %	10
4.1.6	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 %; 2 семьи – 3 %; 3 семьи и более – 5 %.	максимум 5
<b>4.2 Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности педагогического работника</b>			<b>До 70</b>
4.2.1	Представление опыта работы педагога через открытые занятия, мастер-классы, круглые столы, на семинарах, конференциях и т.п.  Наличие научно-методических публикаций	<u>на уровне ДООУ</u> – 3 % за каждое; <u>на муниципальном уровне</u> – 7 % за каждое; <u>на республиканском уровне</u> – до 10 % за каждое  в печатных изданиях - 5 % за каждую; в интернет-изданиях – 2 % за каждую.	максимум 20
4.2.2	Профессиональное развитие: участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства (Воспитатель года, педагогический марафон, методические недели, Инноватика в образовании и другие) и ее результативность	<u>на муниципальном уровне:</u> участие – 3 % за каждое; призовое место – 5 % за каждое  <u>- на республиканском уровне:</u> участие – 5 % за каждое; призовое место – 10 % за каждое  <u>-на федеральном уровне</u> (кроме дистанционных):	максимум 20

		участие –10 % за каждое; призовое место – 15 % за каждое	
4.2.3	Участие в конкурсах, проводимых в Учреждении	участие – 1 % за каждое призовое место – 3 % за каждое	3
4.2.4	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ, технологий, методик, способствующих развитию Учреждения, улучшению его имиджа		максимум 5
4.2.5	Реализация рабочих программ педагога	Полнота реализации: полностью реализуется- 5 %; не полностью реализуется – 0 %	5
4.2.6	Реализация целевых программ и проектов	Полнота реализации: полностью реализуется- 5 %; не полностью реализуется – 0 %	10
4.2.7	Соответствие развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах требованиям ФГОС ДО и образовательной программе Учреждения	полностью соответствует - 5 % не соответствует – 0 %	5
4.2.8	Участие в работе жюри конкурсов, рабочих, творческих групп, аттестационной комиссии, комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и других объединениях Учреждения, группах муниципального уровня		максимум 5
4.2.9	Выполнение функций наставничества – осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	Работа осуществляется в соответствии с планом наставничества: своевременно – 5 %; не своевременно – 3 %; не осуществляется – 0 %.	5
<b>4.3</b>	<b>Эффективность самоорганизации и самообразования педагогического работника</b>		<b>До 20</b>
4.3.1	Участие в формировании позитивного имиджа Учреждения посредством размещения информации на официальном сайте Учреждения, посредством личного сайта, в СМИ и других источниках		максимум 5
4.3.2	Своевременность и качество оформления документации	Оформляется своевременно – 5 % Оформляется несвоевременно – 0 %	5
4.3.3	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка без привлечения ресурсов Учреждения		максимум 5
4.3.4	Ведение рабочей документации в электронном виде		6
<b>4.4</b>	<b>Эффективность воспитательной деятельности педагогического работника</b>		<b>До 20</b>
4.4.1	Наличие воспитанников,	<u>На муниципальном уровне:</u>	максимум

	ставших победителями и призерами интеллектуальных, творческих, спортивных конкурсов, соревнований	5 % – 1-2 призовых места; 10 % – 2-4 призовых места; 15 % – более 4 призовых мест  <u>На республиканском, всероссийском или международном уровнях – 15 % за каждое призовое место</u>	20
<b>4.5</b>	<b>Эффективность деятельности в работе с родителями, общественностью</b>		<b>До 15</b>
4.5.1	Разнообразие форм работы с родителями		максимум 5
4.5.2	Организация взаимодействия с социальными партнерами	Участие в реализации плана взаимодействия: с 1 социальным партнером – 1 %; с 2 социальными партнерами – 3 %; с 3 социальными партнерами и более – 5 %	5
<b>5. СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА</b>			
5.1	За разработку и своевременное внесение изменений в локальные нормативные акты по охране труда		5
5.2	За выявление потребностей в обучении и планирование обучения работников по вопросам охраны труда		2
5.3	За своевременную подготовку отчетной (статистической) документации работодателя по вопросам условий и охраны труда		5
5.4	За выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации		10
5.5.	За отсутствие фактов травматизма с работниками		5
5.6.	За координацию и своевременный контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранения, оценки состояния и исправности		10
5.7	За разработку локальных нормативных актов, документации по Гражданской обороне, защите от чрезвычайных ситуаций, своевременное внесение изменений и дополнений в них; выполнение плана мероприятий по Гражданской обороне, защите от чрезвычайных ситуаций		20
5.8	За разработку локальных нормативных актов, документации по антитеррористической и противокриминальной защищенности; выполнение плана мероприятий по антитеррористической и противокриминальной защищенности		20
5.8	За разработку локальных нормативных актов, документации по антикоррупционной политике; выполнение плана мероприятий по антикоррупционной политике		20
5.9	За разработку локальных нормативных актов, документации по защите персональных данных		20
5.10	За планирование обучения сотрудников пожарно-техническому минимуму (категория руководители и ответственные за пожарную безопасность организации или лица, исполняющие обязанности), повышения квалификации должностных лиц и гражданской обороны и единой государственной системы предупреждения и ликвидации ЧС природного и техногенного характера		20
5.11	За разработку и выполнение плана комплексной безопасности		10
5.12	За участие в расследовании несчастных случаев с воспитанниками,		3

	оформлении необходимой документации	
<b>6. Другие работники учреждения (дворник, кастелянша, оператор стиральных машин, сторож, младший воспитатель, уборщик, работники кухни, делопроизводитель)</b>		
6.1	За своевременное и качественное заполнение различных мониторингов и автоматизированных программ «ГИС ЭО», «Сетевой город» и др.	20
6.2	За своевременность и достоверность заполнения в автоматизированной программе Перечня льготных профессий (1 раз в год)	10
6.3	Своевременное и качественное ведение таблиц учета посещаемости детей	10
6.4	За приготовление индивидуальных блюд для детей, нуждающихся по показаниям врача в замене блюд из основного меню	20
6.5	За подготовку документации для проведения процедуры государственных закупок по поставке продуктов питания, актов приемки товаров	25
6.6	За своевременную организацию работы по сбору платы за питание у сотрудников Учреждения	5
6.7	Своевременное отслеживание сопроводительной документации с ФГИС «Меркурий»	10
6.8	Работникам, за наличие ведомственных наград  (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательных организаций)	До 5

### Премияльные выплаты по итогам работы

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по следующим показателям и выплачиваются в фиксированной денежной сумме:

	<b>Ежемесячные премии:</b>	Фиксированная сумма в рублях
1.	Работникам МДОУ за качественное выполнение однократных поручений администрации Учреждения (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	До 2000
2.	Работникам учреждения за качественную подготовку и проведение, общесадовых, городских и республиканских мероприятиях	До 5000
3.	Работникам учреждения за качественную подготовку и проведение, участие в утренниках, развлечениях, спортивных праздниках	До 5000
4.	Педагогическим работникам за участие и результативность достижений воспитанников в городских и республиканских соревнованиях, смотр –конкурсах, фестивалях	До 5000
5.	Работникам учреждения за выполнение оформительских работ	До 2000
6.	Работникам учреждения за уход за растениями в помещениях ДОУ	До 1000
7.	За помощь в организации режимных моментов (экскурсий и целевых прогулок, одевание детей другой группы, родительское собрание)	До 1000
8.	Педагогическим и другим работникам за хорошую подготовку к новому учебному году	До 10000
9.	Кладовщикам и работникам пищеблока за увеличение объема работ в случаях разгрузки, погрузки продуктов, переборки и обработки овощей для хранения пропорционально отработанному времени	До 1000

10.	Кастелянше за увеличение объема работ по подготовке к праздникам и мероприятиям.	До 3000
11.	За отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации и проверок	До 1000
12.	Работникам пищеблока за соблюдение требований по организации сбалансированного питания (объем порций, готовых блюд, график закладки продуктов, оформление маркировки инвентаря)	до 2000
13.	За оказание помощи воспитателям на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку и др.)	До 1000
14.	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 5000
15.	За своевременным открытием и закрытием ворот для въезда на территорию Учреждения и выезда автотранспорта с продуктами	До 1000
16.	Работникам МДОУ за проведение успешной адаптации	До 3000
17.	Работникам МДОУ за расширенный объем работ в зимний период и весенне-осеннюю распутицу	До 3000
18.	Педагогическим работникам за отсутствие задолженности по родительской плате	До 2000
19.	Работникам МДОУ за помощь педагогам по оформлению предметно-развивающей среды	До 2000
20.	За своевременный и качественный контроль за исполнением договоров по продуктам питания	До 2000
21.	За выполнение работ повышенной сложности (укладка линолеума, изготовление и ремонт малых архитектурных форм, сборка мебели ремонт и изготовление игрового материала и др.)	До 3000
22.	За подготовку призеров и победителей Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике.	Не менее 3000
	<b>Ежеквартальные премии:</b>	
1.	Работникам за степень участия в оказании платных дополнительных услуг, приносящих доход деятельности ДОУ (контроль за оплатой, соблюдение расписания и т.д.) от количества воспитанников в группе, посещающих платные занятия или получающих услуги	100 за каждого ребенка по итогам квартала
2.	Работникам МДОУ за проведение генеральных уборок	До 3000
3.	Работникам МДОУ за утепление окон	До 2000
4.	Работникам МДОУ за присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях	До 2000
	<b>Премии по итогам года:</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;</li> <li>- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;</li> <li>- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;</li> <li>- воспитателям за отсутствие задолженности по оплате за содержание детей в детском саду;</li> <li>- педагогическим работникам за своевременный сбор документов от родителей на компенсацию части родительской платы;</li> <li>- педагогическим работникам за посещение семей;</li> <li>- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;</li> </ul>	До 15000

	- участие работника, в выполнении важных работ, мероприятий; - работникам, не имеющим в течение года больничных листов; - работникам за активную работу при проведении вакцинации	
--	---	--

### Надбавки за качество выполненных работ

№ п/п	Показатели критериев по видам работ	Размер надбавки в % (до):
1	2	3
<b>1. ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО</b>		
1.1	За отсутствие нарушений в организации деятельности образовательного процесса Учреждения, подтвержденное результатами проведенных внешних проверок и мониторингов	50
1.2	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	50
1.3	За своевременное и качественное заполнение различных мониторингов и автоматизированных информационных систем	50
1.4	За выполнение незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации	50
<b>2. ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО (АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННАЯ РАБОТА)</b>		
2.1	За отсутствие нарушений в организации деятельности образовательного процесса Учреждения, подтвержденное результатами проведенных внешних проверок и мониторингов	50
2.2	За выполнение особо важных поручений (письма и приказы Управления образования, иных структурных подразделений администрации города)	100
2.3	За. своевременное и качественное заполнение различных мониторингов и автоматизированных информационных систем	50
2.4		
<b>3. СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ</b>		
3.1	За проведение мониторинга соответствия развивающей среды, созданной в Учреждении, требованиям ФГОС ДО	50
3.2	За качество и эстетику оформления коридоров, холлов, лестничных маршей, мини-музеев, территории, изготовлении атрибутов к праздникам, утренникам, развлечениям, досугам	100
3.4	За выполнение незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации	50
<b>4. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ</b>		
4.1	За качественную подготовку воспитанников к праздникам, развлечениям, утренникам	20
4.2	За качественное исполнение взрослых ролей на праздниках, развлечениях, утренниках, досугах	30
4.3	За качество и эстетику оформления коридоров, холлов, лестничных маршей, мини-музеев, территории Учреждения, изготовление атрибутов к праздникам, утренникам, развлечениям, досугам	40
4.4	За предоставление качественных материалов для сайта ДООУ: создание	20

	учебных образовательных презентаций и виртуальных игр для детей и родителей	
4.5	За своевременное предоставление запрашиваемой информации администрацией Учреждения	20
4.6	За своевременную подготовку информации, отчетов, справок, актов обследования жилищно-бытовых условий и др. по семьям, находящимся в социально опасном положении	10
4.7	За посещение семей воспитанников с оформлением необходимой документации, составление банка данных о семьях воспитанников	20
4.8	За хорошую подготовку помещений учреждения к новому учебному году, за качественное проведение ремонта, благоустройство участка	40
<b>5. СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА</b>		
5.1	Отсутствие замечаний со стороны администрации, обоснованных жалоб	100
5.2.	Ведение и содержание документации в надлежащем порядке	100
<b>6. ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ</b>		
6.1	Отсутствие замечаний со стороны администрации, обоснованных жалоб от сотрудников, родителей (законных представителей)	100
6.2	Своевременное и качественное ведение документооборота в соответствии с номенклатурой дел	100
<b>7. МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ, ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛЯ</b>		
7.1	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	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)	100
<b>8. ШЕФ-ПОВАР, ПОВАР</b>		
8.1	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности, проверок, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля	100
8.32	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок Учреждения (образцовое содержание рабочего места сотрудниками Учреждения в соответствии с требованиями СанПин, ОТ и ПБ)	50
8.3	Обеспечения высокой культуры обслуживания, качества приготовления блюд	50
<b>9. ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ, УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ</b>		
9.1	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности, проверок, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля	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)	50
<b>10. КЛАДОВЩИК</b>		
10.1	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности, проверок, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля	100
10.2	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок Учреждения (образцовое содержание рабочего места сотрудниками Учреждения в соответствии с требованиями СанПин, ОТ и ПБ)	50



<b>11. КАСТЕЛЯНША, ОПЕРАТОР СТИРАЛЬНЫХ МАШИН</b>		
11.1	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок Учреждения (образцовое содержание рабочего места сотрудниками Учреждения в соответствии с требованиями СанПин, ОТ и ПБ)	5
<b>12. РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ</b>		
12.1	За своевременное и качественное выполнение заявок от сотрудников	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)	50
<b>13. СТОРОЖ, ДВОРНИК</b>		
13.1	За своевременное реагирование на возникающие ЧС	150
13.2	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок Учреждения (образцовое содержание рабочего места сотрудниками Учреждения в соответствии с требованиями СанПин, ОТ и ПБ)	50

2.2. Размер премии может быть снижен или не назначается полностью за:

- При неисполнении функциональных обязанностей, некачественном исполнении работы и при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия.
- При наличии несчастного случая с ребёнком, происшедшего во время образовательного процесса и вызвавшего необходимость содержания на б/л.
- Появление сотрудника на работе в нетрезвом состоянии.

2.3. Премии и показатели эффективности деятельности уменьшаются при наличии штрафных баллов в следующих случаях:

- При нарушении:

- трудовой дисциплины: снимается 10%
- этических норм поведения и некорректном поведении в коллективе: снимается 10%
- исполнительской дисциплины: снимается 10%
- санитарно-эпидемиологического режима: снимается 10%
- правил техники безопасности и пожарной безопасности: снимается 10%
- инструкций по охране жизни и здоровья детей: снимается 10%
- наличие травматизма: снимается 10%
- наличие жалоб со стороны родителей: снимается 10%

2.4. Все случаи уменьшения или лишения надбавок и премий рассматриваются заведующим МДОУ и Советом МДОУ в индивидуальном порядке.

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

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

1) работникам, награжденным ведомственными наградами - в размере до 10 процентов к должностному окладу, окладу (ставкам заработной платы, тарифным ставкам). Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю МДОУ;

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

4. Надбавки за выслугу лет устанавливаются заведующему, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим МДОУ в следующих размерах:

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

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

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 5 приложения N 3 к постановлению администрации МОГО «Ухта» «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МОГО «Ухта» от 29.10.2010 г. № 2553.

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

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

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

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

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

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

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

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

Работникам МДОУ, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую 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.

6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются 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.

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

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

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

**ПРИНЯТО**

**Общим собранием коллектива**

**Протокол № \_\_\_\_\_**

**От « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г**