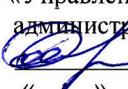


ПРИНЯТО:  
общим собранием коллектива  
МДОУ «Д/с №1»

Протокол № 1 от 03.09.2018

СОГЛАСОВАНО:  
Начальник МУ  
«Управление образования»  
администрации МОГО «Ухта»  
 Н.А.Безносикова  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО:  
приказом заведующего  
МДОУ «Д/с №1»  
№ 01-08/72  
от 03.09.2018 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1»**

### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

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

1.2. Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1» (далее - Положение) определяет систему оплаты труда (далее - отраслевая система оплаты труда) работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1» (далее - Учреждение).

1.3. Положение включает в себя:

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

1.4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Коми, бюджета МОГО «Ухта» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения 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.

1.6. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников Учреждения, согласовывается начальником МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» и утверждается заведующим Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Система оплаты труда работников Учреждения 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.

1.8. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего

за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы, месячная заработная плата работника Учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Реализация гарантий по оплате работников Учреждения, установленных настоящим пунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения

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

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

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

1.12. Дни выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении. 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.

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

1.14. Заработная плата педагогических работников должна достигать целевого показателя (отношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников образования к средней заработной плате в экономике республики, выраженное в процентах).

1.15. Положение распространяется на всех работников Учреждения, независимо от источника осуществления оплаты труда.

1.16. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись.

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

## **II. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ УЧРЕЖДЕНИЯ**

2.1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее - должностные оклады) работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем Учреждения, и определяются в соответствии с постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.06.2018г. № 1464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта». Штатное расписание утверждается заведующим Учреждением, согласовывается с учредителем, включают в

себя все должности работников Учреждения. Перечень, должностей работников Учреждения и размеры должностных окладов указаны в Приложении No 1 к настоящему Положению.

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

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

2.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

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

### **III. РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

3.1. Повышение должностных окладов работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных образовательных организаций, утвержденным в разделе No3 Постановления администрации МОГО «Ухта» от 29 июня 2018 г No 1464 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта»

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

3.2. Повышенные должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Приложении No2 образуют новые размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

### **IV. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

4.1. Выплатами компенсационного характера (Приложение 3) являются:

- 1) доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников Учреждения;
- 4) доплаты молодым специалистам Учреждения;
- 5) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## **V. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

5.1. Выплатами стимулирующего характера (Приложение № 4) являются:

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

Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Учреждения, создается постоянно действующая комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников в составе заведующего, других категорий работников, представителей трудового коллектива.

Комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки 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 исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника, в выполнении важных работ, мероприятий.

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

5.2. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) право на получение премии по итогам работы за месяц

## **VI. ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ**

6.1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором с руководителем Учреждения, заключаемым муниципальным учреждением «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта», определенных в разделе 6.3. настоящего Положения.

6.2. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются на основании раздела 6.4 настоящего Положения.

6.3. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя

Учреждения (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Среднемесячная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя, главного бухгалтера
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5

6.4. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения.

6.5. При расчете среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а также руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения.

6.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются приказом МУ «Управление образования» администрации МОГО "Ухта", с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 6.3. настоящего раздела.

6.7. Муниципальное учреждение «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» осуществляют ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в пункте 6.3. настоящего раздела.

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

6.9. Руководитель Учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 6.3. настоящего раздела.

## **VII. ПОРЯДОК**

### **УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ И ПОРЯДОК ЕЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИИ**

7.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, сменный график работы.

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

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, утверждены

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016г. No 536 «Об утверждении особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

7.2. В соответствии со Статьей 100 ТК РФ - Режим рабочего времени сотрудников Учреждения устанавливаются продолжительностью рабочей недели - пятидневная с двумя выходными днями 36 часов у женщин, 40 ч у мужчин. Накануне праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час.

7.3. Для сторожей учреждения устанавливается суммированный учет рабочего времени- количество часов, которые должен отработать сотрудник за определенный период времени. (Нормы устанавливаются Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 13.08.2009 No 588н «Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю».

7.4. Для расчета рабочего времени сторожей при 40-часовой рабочей неделе ( 8 часов в день) норма рабочего времени рассчитывается с учетом пяти рабочих дней и двух выходных - субботы и воскресенья. В предпраздничный день норма рабочего времени уменьшается на один час и составляет семь часов. Для расчета нормы рабочего времени в месяц используется следующий метод: продолжительность рабочей недели (40 часов) необходимо разделить на 5, умножить на количество рабочих дней в месяце и вычесть число часов, на которые были сокращены предпраздничные дни (в случае их наличия в конкретном месяце). Норма рабочего времени за год исчисляется аналогично, только число рабочих часов в день (восемь) умножается на число рабочих дней в году, после чего из полученного произведения требуется вычесть количество часов, на которые были сокращены предпраздничные дни в течение всего года.

7.4.1 Количество отработанного времени при суммированном учете рабочего времени за учетный период не должно превышать предусмотренное законодательными нормами.

7.4.2. Учетный период при режиме суммированном учете рабочего времени устанавливается произвольно, кроме тех видов деятельности, где он предусмотрен законом, и его неправомерно устанавливать длиннее 1 года.

7.4.3. В графике суммированном учете рабочего времени обязательно должны быть регламентированы следующие позиции:

начало и завершение трудового процесса;  
длительность смены (рабочего дня) в часах;  
периодичность рабочих смен и выходных дней;  
время междусменного отдыха.

7.4.4. Работа в государственные праздники по графику входит в общую норму часов, хотя и дополнительно оплачивается или компенсируется, не являясь при этом сверхурочной.

7.4.5. Для работника, приступившего к своим обязанностям не в начале учетного периода, общая часовая норма уменьшается.

7.4.6. Отсутствие сотрудника по уважительной причине, в частности, из-за больничного или отпуска, исключает пропущенные часы из его нормы по учетному периоду.

## **VIII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ**

8.1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделом 2,3 настоящего Положения и Приложения 1,2;
- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего Положения и Приложения 3);
- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего Положения и Приложения 4;
- выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктом 4 настоящего раздела.

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

8.2. При планировании расходов на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, указанных в пункте 4 раздела 4 настоящего Положения объем средств на эти цели не должен: превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом их повышения согласно разделу 3 настоящего Положения, а также с учетом доплат, предусмотренных подпунктом 2.1 пункта 2 и пункта 3 раздела 4 настоящего Положения:

по Учреждению, реализующему основную образовательную программу дошкольного образования - до 11 процентов.

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

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

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

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

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

**1. Должностной оклад руководителя**

1.1. Должностной оклад руководящих работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в соответствии с приложением № 4.

Размеры должностных окладов руководителей, заместителей руководителя:

№	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности воспитанников (**)	
		До 50	от 51 до 100
1	2	3	4
1	Руководитель (директор, начальник, заведующий)	11 370	12800
2	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) организации образования	10 235	10875
3	Главный бухгалтер	10 235	10870

(\*\*) численность определяется по списочному составу воспитанников на 1 января

2. Должностные оклады работников образовательных организаций устанавливаются на основании профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

**2.1. Должностные оклады (ставки заработной платы)  
педагогических работников**

2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
<b>1 квалификационный уровень</b>	
инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	8800

<b>3 квалификационный уровень</b>	
Воспитатель, педагог-психолог	9200

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

**3. Должностные оклады административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала по профессиональным квалификационным группам**

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Помощник воспитателя	7400

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Младший воспитатель	7700

**4. Должностные оклады работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 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	6936
2 квалификационный уровень:		
1.	заведующий хозяйством	7276
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
4 квалификационный уровень:		
1.	ведущий бухгалтер	8772

**5. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих  
общеотраслевых должностей**

Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пункте 4 настоящего приложения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	должность	Межразрядные коэффициенты	Оклад, рублей
1	Дворник	1,00	6800
2	Кастелянша, Рабочий кухни, Оператор стиральных машин, Уборщик служебных помещений, Сторож	1,02	6936
3	Повар Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,04	7072

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

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	Педагогическим работникам за работу в , 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

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

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

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

3. Доплаты работникам образовательных организаций, 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 образовательных организаций:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам образовательных организаций за заведование учебно-опытными участками, теплицами (доплата за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми и подсобными хозяйствами устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ)	до 10
2.	За руководство городскими методическими объединениями (опорно - методической площадкой), работникам Учреждения за работу в аттестационных комиссиях, при прохождении педагогическими работниками и заместителями руководителя, аттестации на соответствие занимаемой должности	
	(доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15
3.	Педагогическим работникам за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы  (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физической культуре)	до 10
4.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для	до 10

	обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	
5.	Педагогическим работникам 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	до 20

	расписании должности руководителя структурного подразделения)	
6.	Педагогическим работникам , реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, , за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10
7.	Педагогическим работникам , реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	до 15
8.	педагогическим работникам , участвующим в разработке и апробации учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности  (доплата устанавливается на период разработки учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности)	до 20

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 Учреждение 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, 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 качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательной организации (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.

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.

## ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

### РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

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

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам образовательных организаций устанавливаются в следующих размерах:

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

Основания для установления работникам образовательных организаций надбавок за интенсивность и высокие результаты<\*>::

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

**1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Показатели критериев по видам работ	Размер надбавки в % (до):
1	2	3
<b>ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ И СПЕЦИАЛИСТЫ</b>		
1.1.	За организацию работы в области информационно – коммуникативных технологий (работа с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой, браузерами, мультимедийным оборудованием).	До 20 %
1.2.	Педагогическим работникам за участие и результативность достижений воспитанников -уровень учреждения -муниципальный уровень -республиканский и федеральный уровень дистанционно: участие -5%, победители- до 10%	до 5% до 15% до 20%

1.3.	<p>Педагогическим работникам за участие и результативность, творчество и инициативу в организации и проведении открытых общесадовых, городских, республиканских мероприятий, конкурсов профессионального мастерства</p> <p>-уровень учреждения -муниципальный уровень -республиканский и федеральный уровень дистанционно : участие -5%,победители- до10%</p>	До 20%
1.4.	<p>Представление; опыта работы на консультациях, педсоветах, семинарах, совещаниях, научно-практических конференциях и т.п.;</p> <p>- уровень учреждения -муниципальный уровень -республиканский и федеральный уровень</p>	до 5% до 10% до 20%
1.5	<p>Наличие научно-методических публикаций</p> <p>- в интернет-изданиях - в печатных изданиях</p>	до 20%
1.6	<p>За эффективность организации предметно - развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, учреждения в целом(педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность,эстетика помещений):</p> <p>-пополнение среды (внесение новых элементов 1-2) -внесение новых элементов (3-5) -существенное преобразование среды</p>	до 5% до 10% до 20%
1.7	<p>Педагогическим работникам за применение в работе инновационных технологий (здоровьесберегающей, развивающей, информационной, познавательно- исследовательской, проектной деятельности), разработка и использование рабочих программ.</p> <p>-использование в работе 1-2 образовательных технологий -работа по проектам: разработка и реализация -постоянное применение технологий</p>	до 5% до 10% до 20%
1.8	<p>Воспитателям за осуществление контроля за своевременной оплатой родителями (законными представителями) содержания детей в учреждении, отсутствие задолженности по оплате.</p>	до 20%
1.9	<p>За повышение уровня организации социального партнерства ( активное участие в налаживании взаимодействия с иными образовательными структурами; активное участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у родителей и общественности:</p> <p>-организация и проведение экскурсий, участие в совместных мероприятиях с др. организациями -проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у родителей и общественности -эффективная работа с родителями</p>	до 15% до 20% до 30%

1.10	За организацию работы по повышению процента занятости места ребенком не ниже 70%	До 15%
1.11	Своевременное предоставление информации руководству ДОУ, документации	До 20%
1.12	За активное участие в строительстве снежных построек, озеленении территории: -существенное преобразование прогулочных участков	До 20%
1.13	За выполнение функции руководителя профсоюзной организации	До 20%
	<b>Заместитель заведующего</b>	
1.1	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке ДОУ к новому учебному году.	До 10 %
1.2	За активное участие в уборке территории, благоустройству и озеленению территории	До 10 %
	За повышение уровня организации социального партнерства ( активное участие в налаживании взаимодействия с иными образовательными структурами; активное участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у родителей и общественности: -организация и проведение экскурсий, участие в совместных мероприятиях с др. организациями -проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у родителей и общественности -эффективная работа с родителями	До50%
1.3	За подготовку и участие в открытых общесадовых мероприятиях (утренниках, праздниках, досугах, развлечениях).	До 20%
1.4	За подготовку ,участие и проведение открытых мероприятий, досугов, мастер – классов и конкурсов: - в ДОУ - на муниципальном уровне - на республиканском уровне	до10% до15 % до20 %
1.5	За организацию работы в области информационно – коммуникативных технологий (работа с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой, браузерами, мультимедийным оборудованием).	До 40%
1.6	Своевременность предоставление документации	До 40%
1.7	За выполнение обязанностей заведующего (на период отсутствия)	До 50%
<b>Главный бухгалтер, ведущий бухгалтер</b>		
1	За Своевременное и качественное выполнение планов финансово-хозяйственной деятельности	До 45%
2	За эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности муниципальной образовательной организации	До 45%
3	За отсутствие замечаний по неэффективному расходованию	до 45%

	бюджетных средств со стороны МУ «Управления образования», органов финансового контроля-	
4	За соблюдение требований 44-ФЗ в части размещения соответствующей информации на сайтах : <a href="http://www.zakupki.gov.ru">www.zakupki.gov.ru</a> . ; <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> -	до 45%
<b>МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ, ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛЯ</b>		
1.1	Выполнение месячного плана по детодням (ранний возраст-15; дошкольный-20)	до 15 %
1.2	За организацию работы по повышению процента занятости одним ребёнком не ниже 70 % в квартал (1 раз в квартал).	до 10%
1.3	За помощь воспитателям в оформлении и обогащении предметно – развивающей среды группы	до 10%
1.4	Помощь в организации режимных моментов (организация питания, экскурсий и целевых прогулок, одевание детей другой группы, родительское собрание)	до 10%
1.5	За присмотр в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях за детьми (педсоветы, методические часы, совещания)	до 5%
1.6	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке ДОУ к новому учебному году.	до 20 %
1.7	За активное участие в субботниках по уборке территории.	до 20 %
1.8	За участие в благоустройстве и озеленении территории	до 20 %
1.9	За подготовку и участие в открытых общесадовых мероприятиях (утренниках, праздниках, досугах, развлечениях).	до 10 %
1.10	За качественное выполнение однократных поручений администрации ДОУ (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	до 10%
1.11	За образцовое содержание рабочего места сотрудниками ДОУ в соответствии с должностной инструкцией, требованиями СанПин, ОТ и ПБ.(2 раза в год)	до 10%
1.12	Высокая посещаемость и низкая заболеваемость детей. (1 раз в год)	до 10 %
<b>ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ</b>		
1.1	За организацию работы по размещению муниципального заказа на поставку продуктов питания.	До 35 %
1.2	За разгрузку молочной продукции, продуктов питания, овощей; за чистку овощей вручную.	До 30 %
1.3	За своевременную организацию работы по сбору платы за питание у сотрудников ДОУ.	До 10 %
1.4	За строгое соблюдение условий, сроков хранения и реализации продуктов	До 25%
1.5	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке ДОУ к новому учебному году.	До 30 %
1.6	За активное участие в субботниках по уборке территории.	До 20 %
1.7	За участие в благоустройстве и озеленении территории	До 20 %
<b>ПОВАР, ШЕФ-ПОВАР, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ КУХНИ</b>		
1.1	За разгрузку молочной продукции, продуктов питания, овощей; за чистку овощей вручную	до 30 %
1.2	За приготовление индивидуальных блюд для детей, нуждающихся по показаниям врача замене блюд из основного меню.	до 20 %
1.3	За внедрение новых блюд.	до 25%

1.4	За соблюдение технологических режимов и рецептур блюд	до 10%
1.5	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке ДООУ к новому учебному году.	до 20 %
1.6	За активное участие в субботниках по уборке территории.	до 20 %
1.7	За участие в благоустройстве и озеленении территории	20 %
1.8	За образцовое содержание рабочего места сотрудниками ДООУ в соответствии с должностной инструкцией, требованиями СанПин, ОТ и ПБ.(2 раза в год)	до 5%
<b>КАСТЕЛЯНША, ОПЕРАТОР СТИРАЛЬНЫХ МАШИН</b>		
1.1	За качественный и своевременный ремонт белья и спецодежды	до 70 %
1.2	За оказание помощи воспитателям на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку и др.)	до 10 %
1.3	За чистку ковровых изделий вручную	до 10%
1.4	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке ДООУ к новому учебному году.	до 20 %
1.5	За активное участие в субботниках по уборке территории.	до 20 %
1.6	За участие в благоустройстве и озеленении территории	до 20 %
<b>РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ</b>		
1.1	За увеличение объема работ при подготовке ДООУ к новому учебному году, к летнее-оздоровительному и зимнему периодам.	до 30 %
1.2	Принятие необходимых мер по устранению аварийных ситуаций.	до 20 %
1.3	За выполнение работ повышенной сложности (постил линолеума, изготовление малых архитектурных форм, ремонт и изготовление игрового материала и др.)	до 100%
<b>СТОРОЖ, ДВОРНИК</b>		
1.1	За уход за деревьями и кустарниками: побелка стволов, обрезка сухих веток, покос газона и травы в весеннее- летний период.	до 20 %
1.2	За увеличение объема работ в осенний период	до 30 %
1.3	За увеличение объема работ в зимний период при уборке снега и при гололедице.	до 30%
1.4	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке ДООУ к новому учебному году.	до 20 %
1.5	За активное участие в субботниках по уборке территории.	до 20 %
1.6	За участие в благоустройстве и озеленении территории	до 20 %
1.7	За качественное выполнение однократных поручений администрации ДООУ (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	до 10%

Примечания: <\*>Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок, срок их установления устанавливаются заведующим Учреждения в зависимости от объема работы и значимости работы по согласованию с комиссией по подведению итогов оценки эффективности труда работников.

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

**Основания для установления работникам Учреждений надбавок за качество выполняемых работ:**

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставка заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград: -ведомственные награды Республиканского уровня -ведомственные награды Российского уровня (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Учреждения)	до 5% до 3% до 5%

**Перечень критериев и показателей качества деятельности работников Учреждения, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат:**

Показатели критериев по видам работ	Размер надбавки в % :
1	2
<b>Заместители заведующего, старший воспитатель:</b>	
За предоставление качественных материалов для сайта ДОУ: создание учебных образовательных презентаций и виртуальных игр для детей и родителей, статей по методическому сопровождению педагогов	до 20%
За своевременность и качество оформления отчетов, документации (подготовка проектов приказов, проектов положений )	до 20%
Своевременное проведение контроля и принятия мер по устранению выявленных нарушений и замечаний по охраны труда, нарушение внутреннего распорядка, электробезопасности, пожарной безопасности, травмоопасности со стороны сотрудников учреждения	до 50%
Проведение профилактических мероприятий по предупреждение травматизма среди воспитанников и работников во время воспитательно-образовательного процесса	до 50%
Качественное и своевременное ведение отчетной документации	до 20%
Изготовление качественного наглядного методического материала, пособий для осуществления образовательной деятельности	до 20%
За отсутствие травматизма среди воспитанников и работников во время воспитательно-образовательного процесса. Проведение профилактических мероприятий по предупреждению травматизма среди воспитанников и работников.	до 20%
За качественную подготовку помещений учреждения к новому учебному году.	до 50%
За качественное проведение ремонта, благоустройство участка	до 50%
<b>Педагогические работники и другие специалисты:</b>	
Педагогическим работникам за предоставление качественных материалов для сайта ДОУ: создание учебных образовательных презентаций и виртуальных игр для детей и родителей	до 20%
Качественное и своевременное ведение документации на группе (рабочих программ, календарного планирования ООД, тематического	до 20%

планирования, табеля посещаемости, карты маркировки мебели и рассадки воспитанников, плана закаливающих и физкультурно-оздоровительных мероприятий, протокола родительских собраний, журнала посещения семей и др.).	
Разработка индивидуальных образовательных маршрутов (одаренные дети, дети с ОВЗ, неуспевающие дети), портфолио каждого воспитанника	до 30%
Педагогическим работникам за достижение воспитанниками более высоких результатов развития в сравнении с предыдущим периодом. Наличие диагностики, диагностических материалов, диаграмм	до 30 %
Посещение семей воспитанников с оформлением необходимой документации, составление банка данных о семьях воспитанников	до 20%
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса во время болезни или отпуска основного работника	до 20%
Адаптация детей раннего и младшего дошкольного возраста (без обоснованных жалоб родителей и оформление листов адаптации)	до 20%
Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	до 20%
Изготовление качественного наглядного методического материала, пособий для осуществления образовательной деятельности.	до 30%
Привлечение родителей к благоустройству и озеленению участков и сооружению снежных построек, к изготовлению пособий, нестандартного оборудования в группе)	до 30%
За качественную подготовку помещений учреждения к новому учебному году.	до 50%
Педагогическим работникам за качественное проведение ремонта групп, благоустройство участка	до 50%
<b>Младшие воспитатели, помощники воспитателей</b>	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников – соблюдение профессиональной этики)	до 50%
Высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение СанПиН, режима дня воспитанников, режим дня сотрудников)	до 50%
За качественное проведение ремонтных работ в течение года и в летний период	до 50%
За эффективность и качество работы по результатам инспектирования (содержание рабочего места сотрудниками Учреждения в соответствии с требованиями СанПин, ОТ и ПБ, оптимизация и сокращение затрат по водоснабжению, электросбережению на рабочем месте)	до 50 %
<b>Заведующий хозяйством</b>	
Высокий уровень исполнительской дисциплины ( оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в Учреждении, исполнение служебных материалов (писем, заявок и пр.).	до 50%
За качественный уровень организации и контроля административно-хозяйственного процесса (санитарно-гигиеническая уборка помещений Учреждения, своевременный вывоз мусора, исправность уличного оборудования и надлежащее состояние территории Учреждения)	до 30%
За качественное ведение текущей и отчётной документации.	до 50 %
За отсутствие замечаний по итогам годовой инвентаризации.	до 50%
<b>Кладовщик</b>	
Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50%
За качественное ведение текущей и отчётной документации.	до 50 %
За отсутствие замечаний по итогам годовой инвентаризации.	до 50%
<b>Шеф- повар, повар, подсобный рабочий</b>	
За своевременный контроль соблюдения работниками пищеблока правил	до 50%

и норм охраны труда, техники безопасности, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	
За эффективность и качество работы по результатам инспектирования	до 50 %
За соблюдение натуральных норм питания и калорийности приготовления пищи, норм выхода в соответствии с технологическими картами.	до 50 %
Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50%
<b>Кастелянша, оператор стиральных машин, уборщик служебных помещений</b>	
За эффективность и качество работы по результатам инспектирования	до 50 %
Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50%
За качественное и своевременное обеспечение деятельности Учреждения необходимыми материалами и инвентарем.	до 50 %
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</b>	
Своевременное и качественное выполнение заявок от сотрудников.	до 50 %
Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50%
<b>Сторож, дворник</b>	
Своевременное реагирование на возникающие ЧС	до 50 %
Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50%
<b>По итогам квартала, года могут выплачиваться премии :</b>	
<b>Все категории работников:</b>	
За отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников. (по итогам года).	до 50 %
За работу без больничных листов. (по итогам года).	до 50 %
За отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдение СанПиН. (по итогам года).	до 50 %
Соблюдение профессиональной и корпоративной этики (по итогам года)	до 50%

3. За качество выполняемых работ работникам Учреждения могут быть предусмотрены следующие единовременные выплаты:

3.1. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике воспитанников Учреждения устанавливаются педагогам в следующих размерах:

- за подготовку призеров Республиканского этапа соревнований по робототехнике - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;
- за подготовку победителей Республиканского этапа соревнований по робототехнике - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;
- за подготовку победителей Всероссийского этапа соревнований по робототехнике - в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя.

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

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.

4. Надбавки работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте организации.

## Размер стимулирующих выплат работникам снижается в случаях:

- наличия подтвердившихся письменных заявлений (обращений, жалоб, претензий) граждан по фактам нарушений действующего законодательства Российской Федерации и Республики Коми в Учреждении – 20%;
- несвоевременного предоставления информации для подготовки сводной информации в Учреждении – 20%;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения – 20%;
- нарушения инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников – 20%;
- наличие случаев травматизма – 100%

4. Надбавки за выслугу лет в Учреждении устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, в следующих размерах:

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

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

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

4.1. 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.

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

и стимулирующего характера.

4.3. Работникам Учреждения, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

4.4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

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

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя и остальным работникам Учреждения определяются комиссией по подведению итогов оценки эффективности труда работников и устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

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

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