

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение "Детский сад №22
комбинированного вида" администрации МОГО "Ухта"**

Положение об оценке эффективности деятельности работников ДОУ

I Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. №58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
- Постановлением Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. №241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми»;
- Постановлением Правительства Республики Коми от 11 сентября 2008 г. №234 «О некоторых вопросах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
- Постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.10.2010 г. № 2553 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МОГО «Ухта»;
- Постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.10.2010 г. № 2552 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений МОГО «Ухта»;
- Постановление администрации МОГО «Ухта» от 28 марта 2011 г. № 587 «О внесении изменений в постановление администрации МОГО «Ухта» от 29 октября 2010 г. № 2553 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МОГО «Ухта»;
- Постановление администрации МОГО «Ухта» от 31 августа 2011 г. № 1850 «О внесении изменений в постановление администрации МОГО «Ухта» от 29 октября 2010г. № 2553 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МОГО «Ухта»;
- Постановление администрации МОГО «Ухта» от 15 сентября 2011 г. № 1982 «О внесении изменений в постановление администрации МОГО «Ухта» от 29 октября 2010 г. № 2553 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МОГО «Ухта»;
- Постановление администрации МОГО «Ухта» от 30 марта 2012 г. № 590 «О внесении изменений в постановление администрации МОГО «Ухта» от 29 октября 2010г. № 2553 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МОГО «Ухта»;
- Постановление администрации МОГО «Ухта» от 31 июля 2012г. № 1656 «О внесении изменений в постановление администрации МОГО «Ухта» от 29 октября 2010г. № 2553 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МОГО «Ухта»;
- Постановление администрации МОГО «Ухта» от 12 сентября 2012г. № 2072 « О внесении изменений в постановление администрации МОГО «Ухта» от 29 октября 2010г. № 2553 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МОГО «Ухта»;
- Постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.03.2013г. № 467 «О внесении изменений в постановление администрации МОГО "Ухта" от 29.10.2010г. №2553 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МОГО «Ухта»»;
- Постановление администрации МОГО «Ухта» от 17 апреля 2013г. № 537 «О внесении изменений в постановление администрации МОГО «Ухта» от 29 октября 2010 г. № 2553 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МОГО «Ухта»;
- Постановлением администрации МОГО «Ухта» от 05.07.2013г. № 1190 «О внесении изменений в постановление администрации МОГО "Ухта" от 29.10.2010г. №2553 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МОГО «Ухта»»;
- Постановление администрации МОГО «Ухта» от 26 августа 2013г. № 1550 «О внесении изменений в постановление администрации МОГО «Ухта» от 29 октября 2010г. № 2553 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МОГО «Ухта»;
- Постановление администрации МОГО «Ухта» от 16 сентября 2013г. № 1736 «О внесении изменений в постановление администрации МОГО «Ухта» от 29 октября 2010г. № 2553 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МОГО «Ухта».

1.2 Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда Детского сада за счёт средств бюджета МОГО «Ухта»;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам Детского сада, их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам Детского сада.

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

4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема Плана финансово-хозяйственной деятельности и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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.

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 Детского сада.

II Порядок и условия оплаты труда

2.1 Порядок формирования планового фонда оплаты труда

2.1.1 Плановый фонд оплаты труда Детского сада 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.

2.1.2 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 от 5 до 15 процентов.

2.1.3 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 Детского сада объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Детском саду 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 Детского сада.

2.1.4 В Детском саду при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск заведующего (при условии отсутствия в штатном расписании Детского сада должности заместителя заведующего), воспитателей, младших воспитателей, работников кухни (повар, подсобный рабочий), оператора стиральных машин. При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

2.2 Основные условия оплаты труда работников Детского сада

2.2.1 Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее -

должностные оклады) работникам Детского сада устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым заведующим Детским садом, и определяются в соответствии с постановлением Правительства РК от 22.10.2007 № 241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми», постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.10.2010 № 2553 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МОГО «Ухта»

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

Штатное расписание утверждается заведующим Детским садом, согласовывается с МУ "Управление образования" администрации МОГО «Ухта», включает в себя все должности работников Детского сада.

2.2.2 Повышение должностных окладов работникам Детского сада устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников государственных учреждений образования Республики Коми, утвержденным в приложении № 2 постановления Правительства Республики Коми от 22.10.2007 г. № 241 и Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных учреждений образования, утвержденным в приложении № 2 постановления администрации МОГО «Ухта» «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МОГО «Ухта» от 29.10.2010 г. № 2553.

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников Детского сада 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).

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

2.2.4 Дни выплаты заработной платы и размер аванса устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Детском саду. Устанавливается не реже чем два раза: 01 и 16 числа каждого месяца. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

2.3 Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам Детского сада

2.3.1 При определении должностного оклада заведующего Детским садом учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесен Детский сад, определяемая в соответствии с объемными показателями (Приложение № 5 к настоящему Положению);

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

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

2.3.3 На педагогическую работу в Детский сад 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.

2.3.4 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.

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

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

2.4 Порядок регулирования уровня заработной платы заведующего Детским садом

Заведующему Детским садом устанавливается кратность среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников Детского сада (далее – коэффициент кратности) в зависимости от среднемесячной численности работников Детского сада в следующих размерах:

№ п/п	Среднемесячная численность работников учреждения (чел)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5
2.	От 51 до 100	до 3,5	до 3,0
3.	От 101 до 150	до 4,0	до 3,5
4.	От 151 до 200	до 4,5	до 4,0
5.	От 201 и выше	до 5,0	до 4,5

Условие о коэффициенте кратности среднемесячной заработной платы заведующего Детского сада к среднемесячной заработной плате работников Детского сада является обязательным для включения в трудовой договор.

Коэффициентами кратности для заведующего Детского сада является соотношение его среднемесячной заработной платы по его должности (заведующего) к среднемесячной заработной плате работников Детского сада, в том числе работающих на условиях совместительства.

При расчете среднемесячной заработной платы работников Детского сада, а также заведующего Детского сада, 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 Детского сада 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 Детского сада к среднемесячной заработной плате работников Детского сада, 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.

2.5 Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Детском саду

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Детского сада включает, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказом 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

2.6.1 Работникам Детского сада 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 тяжелых работах, 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.

2.6.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников Детского сада.

2.6.3 В Детском саду 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 тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Статья 147 ТК РФ	По результатам аттестации рабочих мест.
4	Повышение должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) педагогическим работникам в дошкольных образовательных учреждениях, образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста	Постановление №1190 от 05.07.2013г.	второй квалификационной категории - 10 первой квалификационной категории - 45 высшей квалификационной категории - 60

2.7 Стимулирующие выплаты

2.7.1 Работникам Детского сада 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.

2.7.2 Выплаты стимулирующего характера по надбавкам за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Детского сада устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

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

2.7.3 Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ заместителю заведующего, главному бухгалтеру и остальным работникам Детского сада устанавливаются приказом заведующего в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда МДОУ "Детский сад №22" и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

4.1 Оплата труда при выполнении работ, отклоняющихся от нормальных

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

При отсутствии основных работников производятся следующие виды доплат:

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

Почасовая оплата труда работников Детского сада применяется при оплате:

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

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

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

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

- Расчет среднего заработка работника производится из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.
- При определении среднего заработка используется средний дневной заработок. Средний заработок работника для оплаты отпусков исчисляется путем деления суммы заработной платы фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,4).
- В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработано не полностью средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный

период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,4) умноженного на количество полных календарных месяцев, и количество календарных дней в неполных календарных месяцах.

- Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,4) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

При определении среднего заработка при оплате дополнительных учебных отпусков оплате подлежат все календарные дни (включая нерабочие праздничные дни), приходящиеся на период таких отпусков, предоставляемых в соответствии со справкой-вызовом учебного заведения.

При определении среднего заработка премии учитываются в следующем порядке:

- Ежемесячные премии – фактически начисленные в расчетном периоде, но не более одной выплаты за каждый показатель за каждый месяц расчетного периода.
- Премии за период работы, превышающий один месяц, - фактически начисленные в расчетном периоде за каждый показатель, если продолжительность периода, за который они начислены, не превышает продолжительности расчетного периода, и в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода, если продолжительность периода, за который они начислены, превышает продолжительность расчетного периода.
- Если работник проработал не полный рабочий период, за который начисляются премии, и они были начислены пропорционально отработанному времени, премии учитываются при определении среднего заработка исходя из фактически начисленных сумм.

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

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

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

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ,
ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) ЗАВЕДУЮЩЕГО,
СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ И
ДРУГИХ РАБОТНИКОВ ДЕТСКОГО САДА**

1. Должностные оклады руководящих работников Детского сада.

1.1. Должностные оклады руководящих работников Детского сада устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в соответствии с приложением № 5, утвержденным настоящим Постановлением.

Размеры должностных окладов руководящих работников Детского сада:

№	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от группы по оплате труда руководителей	
		I группа	
1	2	3	
1	Заместитель заведующего (по безопасности труда и жизнедеятельности)	6410	
2	Главные специалисты (главный бухгалтер)	6410	

2. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников Детского сада.

2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы) в рублях			
	Высшая категория	I Категория	II категория	без категории
1	2	3	4	5
1 квалификационный уровень				
инструктор по физической культуре	9600	8700	6600	6000
музыкальный руководитель	9600	8700	6600	6000
3 квалификационный уровень				
Воспитатель, старший воспитатель	10976	9947	7546	6860

3. Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала Детского сада по профессиональным квалификационным группам

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2
Бухгалтер	4260
Делопроизводитель	3365
Завхоз	4000
Шеф-повар	4000
Повар	3365
Подсобный рабочий кухни	3305
Кладовщик	3305
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	3365
Уборщик служебных помещений	3305
Кастелянша	3365
Оператор стиральных машин	3305
Водитель	4570

Сторож	3305
Дворник	3245

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	4700

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

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) Детского сада 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	Директорам (заведующим), заместителям директоров, заведующих) по учебно-воспитательной работе, заместителям директоров по воспитательной работе, учителям (преподавателям), воспитателям, старшим воспитателям, музыкальным руководителям, владеющим коми языком и применяющим его в практической работе в образовательных учреждениях с изучением коми языка как родного (как неродного)	15

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 ДЕТСКОГО САДА

1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 1) доплаты работникам Детского сада за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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 Детского сада.

2. Доплаты работникам Детского сада 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 Детского сада за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

№	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	За руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями, методическими объединениями; работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15
2	За ведение делопроизводства, за работу с архивом учреждения, за выполнение обязанностей начальника штаба гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму. Доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: делопроизводителя, документоведа, заведующего архивом, архивариуса, секретаря, руководителя структурного подразделения, преподавателя-организатора (ОБЖ, допризывной подготовки)	до 10
3	Водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание автотранспортных средств Доплата производится при условии отсутствия в штате учреждения должности механика	до 50

4	Педагогическим работникам учреждений образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической направленности. (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения, педагога дополнительного образования)	до 15
5	Помощникам воспитателей, младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им культурных, санитарных и гигиенических навыков (конкретный перечень работников, которым может быть установлена доплата, а также размер доплат и срок их установления устанавливаются приказом заведующего Детского сада).	до 30

Примечание:

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 Детский сад устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
Молодым специалистам: - имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования городов и поселков городского типа	25
- имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в учреждения образования городов и поселков городского типа	30

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в государственных учреждениях образования 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 учреждения образования, 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 Детском саду в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

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

**ВЫПЛАТЫ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
ДЕТСКОГО САДА**

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

Примечание:

<*> Воспитателю, старшему воспитателю устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере не менее 5 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы) в случае осуществления ими руководства подчиненными работниками.

3. Работникам Детского сада в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда надбавки за качество выполняемых работ

Работникам Детского сада в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, окладам (ставка 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 (ставка заработной платы, тарифным ставкам). Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательного учреждения;
- 2) водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс - 25 процентов, 2-й класс - 10 процентов к окладу, тарифной ставке за фактически отработанное время в качестве водителя.

Работникам Детского сада в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда надбавки за качество выполняемых работ, в том числе:

№ п/п	Надбавки к должностным окладам, окладам (ставка заработной платы, тарифным ставкам)	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке)
1	Работникам Детского сада награжденных ведомственными наградами: <ul style="list-style-type: none">• Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;• Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации.	до 10%

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

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу (ставка 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 Детском саду.

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.

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.

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 Детским садом 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, главному бухгалтеру и остальным работникам Детского сада устанавливаются приказом заведующего Детского сада согласно критериев:

Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) до 150%

№ п/п	Перечень оснований для надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с критериями	В процентах к должностному окладу
1.1	<p>Педагогический персонал</p> <p>1.1.1.3а создание условий для успешного осуществления учебно-воспитательного процесса и бесперебойного функционирования всей деятельности Детского сада:</p> <ul style="list-style-type: none"> • эффективность организации предметно развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах; • обеспечение педагогического процесса методической литературой и пособиями; • продуктивное участие в реализации системы методической деятельности 	До 20%

	<p>детского сада;</p> <ul style="list-style-type: none"> • создание условий для комфортного пребывания воспитанников в дошкольном учреждении. <p>1.1.2. За своевременность и качество оформления документации (перспективных планов, календарных планов учебно-воспитательного процесса, табеля посещаемости, карты маркировки мебели и рассадки воспитанников, плана закаливающих и физкультурно-оздоровительных мероприятий, банка данных о семьях, журнала и карт здоровья, протокола родительских собраний, родительских комитетов, журнала посещения семей).</p> <p>1.1.3. За достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом. Наличие диагностики, диагностического материала, сравнительных таблиц, диаграмм.</p> <p>1.1.4. За создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> • качественное содержание вверенного материально-технического оборудования; • освоение и использование в образовательном процессе современного учебного оборудования и средств обучения; • применение на занятиях наглядных материалов, использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий; • соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований; • образцовое содержание кабинета, помещений Детского сада. <p>1.1.5. За социальное партнерство:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных связей с иными образовательными структурами; • участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж Детского сада у родителей, общественности. <p>1.1.6. За сохранение физического и психического здоровья воспитанников; приобщение детей к ценностям культуры здоровья:</p> <ul style="list-style-type: none"> • эффективная работа с часто болеющими детьми; стабильная динамика показателей здоровья воспитанников, низкий по сравнению с городским уровнем заболеваемости; • осуществление дополнительных медицинских, оздоровительных слуг, просветительской работы с работниками и родительской общественностью, не входящих в круг основных обязанностей (ЛФК, массаж, организация и проведение клуба с родителями детей раннего возраста «Школа от рождения»). <p>1.1.7. За обеспечение условий безопасности воспитанников и работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> • за выполнение функций общественного инспектора по охране прав детства; • за выполнение функций общественного инспектора по охране труда; • за выполнение обязанностей руководителя первичной профсоюзной организации; • за выполнение функций уполномоченного по социальному страхованию. <p>1.1.8. За обеспечение эколого-развивающей направленности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • за заведение живым уголком; • театральной студией. <p>1.1.9. За развитие творческих способностей детей в процессе организации дополнительных образовательных услуг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • организация кружковой работы; • организация занятий по ознакомлению детей с коми культурой и бытом коми народа. <p>1.1.10. За инициативу, творчество, подготовку в проведении утренников, участие в мероприятиях для улучшения деятельности учреждения.</p>	<p>До 10%</p> <p>До 10%</p> <p>До 20%</p> <p>До 10%</p> <p>До 20%</p> <p>До 10%</p> <p>До 10%</p> <p>До 20%</p> <p>До 20%</p>
--	--	---

2.1	Учебно-вспомогательный персонал	
	<p>Бухгалтер</p> <p>2.1.1. За создание условий для успешного осуществления учебно-воспитательного процесса и бесперебойного функционирования всей деятельности Детского сада:</p> <ul style="list-style-type: none"> • эффективность организации предметно развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах; • обеспечение педагогического процесса методической литературой и пособиями; • продуктивное участие в реализации системы методической деятельности детского сада; • создание условий для комфортного пребывания воспитанников в дошкольном учреждении. <p>2.1.2. Бухгалтерской службе:</p> <ul style="list-style-type: none"> • за увеличение объемов выполняемых работ, за сложность и напряженность (2 категория -30%, 1 категории - 40%); • соответствие состояния номенклатуры дел стандартам современных требований (до 10%). <p>3.1.3 За интенсивность труда, связанную с организацией финансово хозяйственной деятельностью, финансово-экономической деятельностью:</p> <ul style="list-style-type: none"> • за уровень оптимизации бюджетных расходов; • за организацию работы по размещению государственных заказов. <p>2.1.4. Работникам бухгалтерской службы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • за внедрение новых программ, разработку положений по финансовой деятельности, подготовку экономических расчетов (по смете); • за своевременное и качественное представление отчетности, а так же заполнение программного комплекса bus.gov.ru, "АРИСМО РК"; • за высокую исполнительскую дисциплину; • за разъездной характер работы; • за качественное ведение документации. 	<p>До 20%</p> <p>До 50%</p> <p>До 40%</p> <p>До 40%</p>
	<p>Делопроизводитель</p>	
3.1	<p>3.1.1. За создание условий для успешного осуществления учебно-воспитательного процесса и бесперебойного функционирования всей деятельности Детского сада:</p> <ul style="list-style-type: none"> • эффективность организации предметно развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах; • обеспечение педагогического процесса методической литературой и пособиями; • продуктивное участие в реализации системы методической деятельности детского сада; • создание условий для комфортного пребывания воспитанников в дошкольном учреждении. <p>3.1.2. За учебно-программное обеспечение;</p> <ul style="list-style-type: none"> • наличие и качество учебно-программного обеспечения; • соответствие учебно-программной документации требованиям нормативных правовых актов в области образования; • наличие и качество учредительных документов, локальных актов, отражающих основные аспекты деятельности; • соответствие локальных нормативных актов требованиям законодательства; • соответствие состояния делопроизводства стандартам унифицированной системы организационно-распорядительной документации. 	<p>До 20%</p> <p>До 40%</p>

	3.1.3. За знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства Российской Федерации, Республики Коми, нормативно-правовой базы в области образования. Современных образовательных концепций и технологий. Владение компьютерной и другой оргтехникой.	До 30%
	3.1.4. За инициативу, творчество, подготовку в проведении утренников, участие в мероприятиях для улучшения деятельности учреждения.	До 20%
	3.1.5. За выполнение функций значительно расширяющих круг основных обязанностей.	До 40%
	Заведующий хозяйством	
4.1	4.1.1. За создание условий для успешного осуществления учебно-воспитательного процесса и бесперебойного функционирования всей деятельности Детского сада: <ul style="list-style-type: none"> • эффективность организации предметно развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах; • обеспечение педагогического процесса методической литературой и пособиями; • продуктивное участие в реализации системы методической деятельности детского сада; • создание условий для комфортного пребывания воспитанников в дошкольном учреждении. 	До 20%
	4.1.2. За интенсивность и обеспечение бесперебойного функционирования всей коммунальной системы Детского сада (теплохозяйство, электрохозяйство); за количество групп.	До 40%
	4.1.3. За создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса <ul style="list-style-type: none"> • обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; • обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий; • обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта; • проведение практических мероприятий формирующих способность воспитанников и педагогов к действиям в экстремальных ситуациях; • качественное содержание вверенного материально-технического оборудования; • соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований. 	До 30%
	4.1.4. За инициативу, творчество, подготовку в проведении утренников, участие в мероприятиях для улучшения деятельности учреждения.	До 20%
	4.1.5. За исполнение функциональных обязанностей, качественном исполнении работы, за качественное содержание вверенного имущества, обеспечение сохранности и безопасности дошкольного учреждения и совершенствование условий в образовательной среде.	До 40%
5.1	Младший воспитатель	
	5.1.1. За создание условий для успешного осуществления учебно-воспитательного процесса и бесперебойного функционирования всей деятельности Детского сада: <ul style="list-style-type: none"> • эффективность организации предметно развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах; • обеспечение педагогического процесса методической литературой и пособиями; • продуктивное участие в реализации системы методической деятельности детского сада; • создание условий для комфортного пребывания воспитанников в дошкольном учреждении. 	До 20%
	5.1.2. За инициативу, творчество, подготовку в проведении утренников, участие в мероприятиях для улучшения деятельности учреждения.	До 20%

	5.1.3. За выполнение функций значительно расширяющих круг основных обязанностей.	До 40%
	5.1.4. За создание условий охраны здоровья детей, соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований.	До 50%
	5.1.5. За сохранение физического и психического здоровья воспитанников; приобщение детей к ценностям культуры здоровья: <ul style="list-style-type: none"> • эффективная работа с часто болеющими детьми; стабильная динамика показателей здоровья воспитанников, низкий по сравнению с городским уровень заболеваемости; • осуществление дополнительных медицинских, оздоровительных слуг, просветительской работы с работниками и родительской общественностью, не входящих в круг основных обязанностей (ЛФК, массаж, организация и проведение клуба с родителями детей раннего возраста «Школа от рождения»). 	До 20%
	Обслуживающий персонал	
	Повар	
6.1	6.1.1. За создание условий для успешного осуществления учебно-воспитательного процесса и бесперебойного функционирования всей деятельности Детского сада: <ul style="list-style-type: none"> • эффективность организации предметно развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах; • обеспечение педагогического процесса методической литературой и пособиями; • продуктивное участие в реализации системы методической деятельности детского сада; • создание условий для комфортного пребывания воспитанников в дошкольном учреждении. 	До 20%
	6.1.2. За интенсивность и сложность, не входящую в круг основных обязанностей (за разгрузку продуктов питания, молочнокислой продукции, за чистку овощей вручную).	До 20%
	6.1.3. За приготовление индивидуальных блюд для больных детей при наличии меню.	До 10%
	6.1.4. За обеспечение качественным питанием и сохранение здоровья обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> • обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий; • организация обеспечения качественным питанием; • наличие и соответствие требованиям санитарных норм. 	До 50%
	6.1.5. За соблюдение требований по организации сбалансированного питания (объем порций, готовых блюд, график закладки продуктов, оформление маркировки инвентаря), за эстетическое оформление пищеблока.	До 30%
	6.1.6. За инициативу, творчество, подготовку в проведении утренников, участие в мероприятиях для улучшения деятельности учреждения.	До 20%
	Кладовщик	
7.1	7.1.1. За создание условий для успешного осуществления учебно-воспитательного процесса и бесперебойного функционирования всей деятельности Детского сада: <ul style="list-style-type: none"> • эффективность организации предметно развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах; • обеспечение педагогического процесса методической литературой и пособиями; • продуктивное участие в реализации системы методической деятельности детского сада; • создание условий для комфортного пребывания воспитанников в дошкольном учреждении. 	До 20%
	7.1.2. За интенсивность труда, связанную с организацией финансово-хозяйственной	До 40%

8.1	<p>деятельностью, финансово-экономической деятельностью:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ответственному, назначенному приказом руководителя за организацию работы по размещению муниципального заказа на поставку продуктов питания. <p>7.1.3. За интенсивность и сложность, не входящую в круг основных обязанностей (за разгрузку продуктов питания, молочнокислой продукции, за чистку овощей вручную);</p> <p>7.1.4. За обеспечение качественным питанием и сохранение здоровья обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий; • организация обеспечения качественным питанием; • наличие и соответствие требованиям санитарных норм. <p>7.1.5. За инициативу, творчество, подготовку в проведении утренников, участие в мероприятиях для улучшения деятельности учреждения.</p> <p>Кастелянша Оператор стиральных машин Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания Подсобный рабочий</p> <p>Сторож Уборщик служебных помещений Дворник Водитель</p> <p>8.1.1. За создание условий для успешного осуществления учебно-воспитательного процесса и бесперебойного функционирования всей деятельности Детского сада:</p> <ul style="list-style-type: none"> • эффективность организации предметно развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах; • обеспечение педагогического процесса методической литературой и пособиями; • продуктивное участие в реализации системы методической деятельности детского сада; • создание условий для комфортного пребывания воспитанников в дошкольном учреждении. <p>8.1.2. За создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; • обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий; • обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта; • проведение практических мероприятий формирующих способность воспитанников и педагогов к действиям в экстремальных ситуациях; • качественное содержание вверенного материально-технического оборудования; • соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований. <p>8.1.3. За инициативу, творчество, подготовку в проведении утренников, участие в мероприятиях для улучшения деятельности учреждения.</p> <p>8.1.4. За выполнение функций значительно расширяющих круг основных обязанностей.</p> <p>8.1.5. За создание условий охраны здоровья детей, соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований.</p> <p>8.1.6. За исполнение функциональных обязанностей, качественном исполнении работы, за качественное содержание вверенного имущества, обеспечение сохранности и безопасности дошкольного учреждения и совершенствование условий в образовательной среде.</p>	<p>До 20%</p> <p>До 50%</p> <p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 30%</p> <p>До 20%</p> <p>До 40%</p> <p>До 20%</p> <p>До 20%</p>
-----	---	---

	<p>8.1.7. Рабочему по обслуживанию и текущему ремонту здания и сооружений, выполняющим 2 и более вида работ.</p> <p>8.1.8. Рабочему кухни за интенсивность и сложность, не входящую в круг основных обязанностей (за разгрузку продуктов питания, молочнокислой продукции, за чистку овощей вручную).</p>	<p>До 40%</p> <p>До 20%</p>
--	---	-----------------------------

5. Показатели, учитываемые при определении премиальных выплат по итогам работы, за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ (за месяц, квартал, по итогам года) (размер премии устанавливается в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) от 10% и в денежном эквиваленте в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда по МДОУ «Детский сад №22»)

Премиальные выплаты за месяц, квартал, по итогам года устанавливаются работникам Детского сада приказом заведующего.

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

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

5.3 Педагогическим работникам за профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями (составление банка данных о семье; заключение договоров; целенаправленная работа с семьями соц. Риска и опекаемыми; посещение семей; организация консультаций, бесед и совместных мероприятий; оформление протоколов родительских собраний и родительского комитета; привлечение родителей к благоустройству и озеленению участков, сооружению снежных построек, к изготовлению пособий, нестандартного оборудования в группе; отсутствие родительской задолженности; своевременное оформление наглядной информации).

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

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

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

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

5.7 Работникам пищеблока и медицинским работникам за качественную организацию питания воспитанников.

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

5.9 Бухгалтерии ДОУ

- за внедрение новых программ, разработку положений по финансовой деятельности, подготовку экономических расчетов (по смете)
- за своевременное и качественное представление отчетности;
- за высокую исполнительскую дисциплину;
- за разъездной характер работы.
- за качественное ведение документации.

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

Премии по итогам года:

- 5.11 Образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей.
- 5.12 Образцовое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- 5.13 Образцовое соблюдение санитарных правил устройства и содержания дошкольных образовательных учреждений.
- 5.14 Разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности.
- 5.15 Медицинским работникам и работникам пищеблока за организацию качественного питания (разнообразное меню, освоение и внедрение новых блюд).
- 5.16 Педагогическим работникам за постоянный творческий поиск и обобщение опыта работы.
- 5.17 Работникам детского сада за четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений (исполнительской дисциплины).
- 5.18 Работникам детского сада за активное участие в субботниках по благоустройству и озеленению территории в течение года.
- 5.19 Работникам не имеющим в течение года листков по нетрудоспособности.
- 5.20 Педагогическим работникам за плодотворное, творческое взаимодействие с родителями.

6. Показатели, влияющие на уменьшение размера надбавок и премии

Премии и надбавки уменьшаются в следующих случаях:

6.1 При нарушении:

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

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

6.3 При халатном отношении к сохранности материально-технической базы.

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

6.5 В случае отсутствия результатов в работе с родителями (наличие задолженности по родительской плате, отсутствию взаимопонимания, конфликтных ситуациях).

6.6 При нарушении больничного режима.

Надбавки и премии не выплачиваются работникам:

6.7. При неисполнении функциональных обязанностей, некачественном исполнении работы и при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия.

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

6.9. Появление сотрудника на работе в нетрезвом виде.

Все случаи уменьшения или лишения надбавок и премий рассматриваются заведующим детского сада и комиссией по стимулирующим надбавкам в индивидуальном порядке.

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

Принято
Решением общего собрания
коллектива МДОУ "Д/с №22"
Протокол №4 от 15.07.2013г.