

Принято
Общим собранием работников
МБДОУ «ДС ОБ № 8» г. Усинска
Протокол № 2 от «27» ноября 2019г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 8» г. УСИНСКА**

г. Усинск.
2019 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) разработано в соответствии

- постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010 года № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми»;

- приказом Министерства образования, науки и молодёжной политики Республики Коми от 17 декабря 2018 года № 464-п «О внесении изменений в приказ Министерства образования, науки и молодёжной политики Республики Коми от 28 июня 2018 года № 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодёжной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя»;

- приказом Министерства образования, науки и молодёжной политики Республики Коми от 13 сентября 2019 года № 394-п «О внесении изменений в приказ Министерства образования, науки и молодёжной политики Республики Коми от 28 июня 2018 года № 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодёжной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя»;

- Постановлением Администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 6 ноября 2019 года № 1618 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03 июля 2018 года № 863 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск» в отношении которых Администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя»;

государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодёжной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя»

и определяет систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «детский сад общеразвивающего вида № 8» г. Усинска (далее работников Детского сада).

1.2. Положение включает в себя:

- должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников Детского сада (Приложение 1);
- размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников Детского сада (Приложение 2);
- выплаты компенсационного характера работникам Детского сада (Приложение 3);
- выплаты стимулирующего характера работникам Детского сада (Приложение 4);
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Детского сада (Приложение 5);
- порядок регулирования уровня заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера Детского сада (Приложение 6);
- порядок формирования планового фонда оплаты труда работников Детского сада (Приложение 7).

1.3. Система оплаты труда работников Детского сада 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.

1.4. Система оплаты труда прописывается в положение об оплате труда работников детского сада, утверждается заведующим детского сада с учетом мнения представителей Совета коллектива Детского сада.

1.5. Месячная заработная плата работников Детского сада, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о

минимальной заработной плате в республике Коми. Реализация гарантий по оплате труда работников Детского сада, осуществляется за счет фонда платы труда Детского сада.

1.6. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Детского сада.

2. Штатное расписание

2.1. Штатное расписание формируется и утверждается заведующим Детского сада, в пределах утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год.

2.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего Детского сада.

2.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, должностные оклады, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

2.4. Численный состав работников Детского сада должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

3. Принципы формирования системы оплаты труда

3.1. Системы оплаты труда работников Детского сада формируются на основе единых принципов:

- верховенства Конституции Российской Федерации, федеральных законов Российской Федерации;
- самостоятельного установления систем оплаты труда в пределах своих полномочий;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников.

4. Перечень норм по оплате труда, регламентируемых законодательством

Обязательными для применения при формировании системы оплаты труда являются нормы по оплате труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а именно:

4.1. Минимальный размер оплаты труда (минимальная заработная плата).

4.2. Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников учреждений бюджетной сферы, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, устанавливаемые Правительством Российской Федерации, а также размеры процентных надбавок к заработной плате этих работников и порядок их выплаты, устанавливаемые в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

4.3. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников.

4.4. Профессиональные квалификационные группы (группы профессий рабочих и должностей служащих), сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, и критерии отнесения профессий рабочих и служащих к профессиональным квалификационным группам, утверждаемые Министерством здравоохранения и социального развития.

4.5. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, примеры работ.

4.6. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей,

специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих.

5. Порядок формирования заработной платы работников Детского сада

5.1. Оплата труда педагогических работников Детского сада складывается из должностного оклада по оплате труда, на основании квалификационных характеристик по должностям работников образования, утвержденных нормативными правовыми актами государственных органов исполнительной власти Российской Федерации, размера повышения должностного оклада, утвержденного Постановлением Администрации МО ГО «Усинск», а также доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера.

5.2. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала, специалистов, технических исполнителей и рабочих складывается из должностных окладов по оплате труда работников, на основании квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, характеристик работ для рабочих, утвержденных нормативными правовыми актами государственных органов исполнительной власти Российской Федерации, а также доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера.

5.3. Оплата труда руководителей (заведующего, заместителя заведующего по АХР, главного бухгалтера, шеф-повара) Детского сада складывается из должностного оклада группы по оплате труда, к которой отнесено учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями, категории, на основании квалификационных характеристик по должностям работников образования, утвержденных нормативными правовыми актами государственных органов исполнительной власти Российской Федерации, а также доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера.

6. Порядок определения должностного оклада и исчисления заработной платы

6.1. Порядок определения размера должностного оклада педагогическим работникам устанавливается на основании постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск», в соответствии с наличием квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

6.2. Установление месячной заработной платы педагогическим работникам Детского сада производится по тарификации, проводимой на начало учебного года и на начало календарного года. Для определения размеров заработной платы педагогических работников заведующий Детского сада утверждает тарификационные списки по согласованию с Советом коллектива.

6.3. Тарификация производится на основании и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, нормативными правовыми актами Правительства РФ, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, рекомендаций федеральных министерств и ведомств и настоящего Положения и определяется с учетом следующих условий:

- должностной оклад;
- показателей квалификации (наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- выслуги лет в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;
- процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера,
- выплат компенсирующего характера;
- выплат стимулирующего характера.

6.4. Повышения должностных окладов по основаниям, предусмотренным в настоящем разделе, образуют новые размеры должностных окладов, применяемых при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

6.5. Во всех случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из должностного оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально должностные оклады повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

6.6. Заведующему, заместителям заведующего Детского сада устанавливается кратность среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников учреждения в зависимости от среднемесячной численности работников.

6.7. Изменение должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

6.8. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. Условия и особенности работы по совместительству работников Детского сада и ее оплаты определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти РФ.

6.10. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.11. 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.

6.12. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

6.14. Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом Детского сада с учетом мнения представительного органа работников. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

6.15. Установления конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем Детского сада с учетом мнения председателя Совета коллектива с учетом квалификации, объема и качества, выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

7. Продолжительность рабочего времени

7.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, устанавливается в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, нормативными правовыми актами государственных органов исполнительной власти Российской Федерации в сфере образования.

7.2. Норма часов за ставку заработной платы в неделю работникам устанавливается:

- учитель - логопед - в количестве 20 час;
- музыкальный руководитель - в количестве 24 час;
- воспитатель - в количестве 36 час;
- инструктор по физической культуре - в количестве 30 час;
- педагогам-психологам - в количестве 36 часов. (индивидуальной и групповой работы с участниками образовательного процесса в пределах - 18 часов, подготовка к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнение отчетной документации, а также повышения своей квалификации - 18 часов в неделю с необязательным присутствием в Детском саду.)

7.3. Должностные оклады других работников, не перечисленных в п. п. 7.2. настоящего Положения, выплачиваются за работу при 36-часовой рабочей неделе.

8. Доплаты и надбавки работникам Детского сада

8.1. Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с «Положением о выплатах компенсационного характера работников Детского сада» и «Порядка материального стимулирования работников, в том числе критерии оценки результата и качества труда работы».

8.2. Определение указанных выплат по результатам труда производится заведующим Детского сада по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления (комиссия по распределению стимулирующего фонда в состав которой входят и представители Совета коллектива.).

8.3. Конкретные размеры доплат и срок их выплаты устанавливаются приказом заведующего Детского сада в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми, нормативными правовыми актами АМО ГО «Усинск, Управления образования муниципального образования городского округа «Усинск» и положениями Детского сада.

8.4. Работникам Детского сада, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (далее – неблагоприятные условия труда), устанавливаются доплаты в размере до 12% тарифной ставки (оклада).

Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам специальной оценки рабочих мест лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, утвержденным Правительством Российской Федерации, и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

8.5. Перечень конкретных работ в учреждении и размеры доплат по видам работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда по результатам специальной оценки рабочих мест, утверждаются заведующим Детским садом.

8.6. Порядок установления и размеры доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника определяются Трудовым кодексом РФ и принятыми в соответствии с ним иными нормативными правовыми актами.

8.7. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника является сверхурочной работой и оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

8.8. Доплаты работникам Детского сада за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, доплаты молодым специалистам, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с постановлением Главы администрации муниципального образования городского округа «Усинск» и закреплены в «Положении о выплатах компенсационного характера работников Детского сада».

8.9. За счет доходов, полученных от оказания дополнительных платных услуг, работникам Детского сада может выплачиваться вознаграждение. Выплата вознаграждения производится в соответствии с положением, разработанным в Детском саду.

9. Гарантии по оплате труда

9.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, обслуживающего персонала.

9.2. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22.12.2014 года «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», требуется письменное согласие работника.

9.3. Выплаты стимулирующего характера, премии осуществляются, при наличии фонда на эти цели, за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группе работников.

9.4. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Детского сада.

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

9.6. Работникам Детского сада, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

9.7. Оплата труда работников производится на основании трудовых (эффективных) договоров между руководителем и работниками.

9.8. Условия оплаты труда работника, в том числе размер должностного оклада, являются обязательными для включения в трудовой договор.

9.9. Оплата труда руководителя образовательного учреждения проводится на основании трудового договора с учредителем Детского сада - Управлением образования администрации МО ГО «Усинск».

9.10. Вопросы, не урегулированные настоящим положением, решаются самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству

10. Прекращение действия

10.1. В настоящее Положение могут быть внесены изменения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также по инициативе группы работников, заведующего Детского сада по согласованию с общим собранием работников.

10.2 Срок действия данного положения до изменения законодательства РФ в области оплаты труда.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (ОКЛАДЫ, СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 8» г. УСИНСКА**

№	Должность	Размер оклада
Административный персонал		
1.	Заведующий	18338
2	Главный бухгалтер	12837
3	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	12837
Педагогический персонал		
4.	Старший воспитатель	9400
5.	Воспитатель	9200
6.	Учитель-логопед	9400
7.	Педагог-психолог	9200
8.	Музыкальный руководитель	8800

9.	Инструктор по физической культуре	8800
Учебно-вспомогательный персонал		
10.	Бухгалтер	8840
11.	Секретарь	7215
12.	Младший воспитатель	8010
13.	Техник – лаборант	7480
Обслуживающий персонал		
14.	Шеф-повар	7780
15.	Повар	7500-7780
16.	Подсобный рабочий	7215
17.	Уборщик служебных помещений	7215
18.	Заведующий складом	7570
19.	Сторож	7215
20.	Кастелянша	7215
21.	Машинист по стирке	7355
22.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7500
23.	Дворник	7075

Приложение № 2
к Положению об оплате труда

**РАЗМЕРЫ
ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ,
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 8» г. УСИНСКА**

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «детский сад общеразвивающего вида № 8» г. Усинска и размеры повышения (далее – Перечень):

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, тарифной ставке)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам за работу в группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организации	10

2.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40
3	Работникам, имеющим учёную степень, повышение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) производится на основании письменного заявления работника с приложением соответствующего документа.	10
4	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного 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.

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

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 8» Г. УСИНСКА**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о выплатах компенсационного характера работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «детский сад общеразвивающего вида № 8» г. Усинска (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03.07.2018г. № 863 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных бюджетных учреждений муниципального образования городского округа «Усинск», в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя».

II. Основные цели и задачи их реализации

2.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2.2. Настоящее Положение определяет:

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «детский сад общеразвивающего вида № 8» г. Усинска. (далее по тексту – работникам Детского сада)

2.3. Выплатами компенсационного характера является:

- доплаты – работникам Детского сада за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплаты – работникам Детского сада, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты молодым специалистам Детского сада;
- компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.4 Доплата за работу в ночное время производится работникам Детского сада в размере не менее 35 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

2.5. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, принимаемым с учетом мнения Совета коллектива, трудовым договором.

III. Содержания и основные направления

3.1. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
	Педагогическим работникам Детского сада за руководство группой	от 10 до 30

1.	(доплата за руководство группой устанавливается исходя из численности воспитанников по состоянию на 1 сентября)	
2.	Педагогическим работникам Детского сада, за заведование учебными кабинетами, учебно-консультативными пунктами. (доплата за заведование учебными кабинетами производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	до 10
3.	За руководство республиканскими, городскими, районными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам Детского сада 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
4.	Педагогическим работникам Детского сада за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании Организации должности руководителя структурного подразделения).	до 20
5.	Педагогическим работникам Детского сада, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании Организации должности социального педагога).	до 15

3.1.1. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

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

3.1.3. Доплаты работникам Детского сада, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 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.

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

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
Имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации городов и поселков городского типа	25
Имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации, расположенные в сельских населенных пунктах	30

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

3.2.1. 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 пунктах 4.3 и 4.4 настоящего раздела.

3.2.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Детский сад, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела.

3.2.3. 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 Детский сад в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

3.2.4. 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, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

3.2.5. 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 пунктами 4.1, 4.3, 4.4 настоящего раздела, продолжается со дня прекращения указанных событий.

3.3. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного

экзамена осуществляется выплата компенсационного характера – компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 года № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена».

3.4. Педагогическим работникам, участвующим в проведении основного государственного экзамена, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения основного государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера – компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется в размере 300 рублей за 1 день.

Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении основного государственного экзамена на основании приказа заведующего Детского сада об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки основного государственного экзамена, в ближайший установленный локальным нормативным правовым актом Детского сада день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

На период проведения основного государственного экзамена педагогические работники Детского сада, участвующие в проведении основного государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы, а также указанным работникам сохраняется средний заработок по основному месту работы.

3.5. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

3.6. Работникам Организаций, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплат труда, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), производится доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

IV Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение принимается на Общем собрании работников Детского сада и утверждается приказом заведующего Детским садом.

4.2. Настоящее Положение действует до принятия иных нормативных документов, являющихся основанием для внесения дополнений и изменений в данное Положение.

4.3. все вопросы, не регламентированные в данном Положении, решаются в соответствии с действующим законодательством РФ и РК.

**ПОРЯДОК
МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 8» Г. УСИНСКА**

1. Настоящий порядок материального стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «детский сад общеразвивающего вида № 8» г. Усинска (далее – Порядок) определяет:

1.1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «детский сад общеразвивающего вида № 8» г. Усинска (далее – работникам Детского сада), реализующим программы дошкольного образования, по целевым показателям и критериям оценки эффективности работы работников, в соответствии с которыми устанавливаются доплаты за сложность и напряженность выполняемой работы, размер указанных доплат.

2. Порядок и условия премирования работников, размер премиальных выплат.

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в виде:

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

3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Организаций устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) Детского сада, главный бухгалтер	до 180
2	Другие работники	до 150

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

№ п/п	Наименование работ	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	Педагогическим работникам, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	до 15
2	Педагогическим работникам за работу в группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья.	до 10
3	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	до 20

4	Педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц	до 10
5	Педагогическим работникам за организацию работы по изучению коми языка (как родного)	до 10
6	Педагогическим работникам за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10

5. Работникам Организаций в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 150 процентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

5.1. Основания для установления работникам Организаций надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации)	до 5
2	Педагогическим работникам Детского сада, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5
3	Педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Народный врач СССР», «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный юрист РСФСР», «Заслуженный юрист Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации» и «Народный художник Республики Коми» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации	5

	Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Организации, а педагогических работников Организации - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	
--	---	--

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

6. В Детском саду надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

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

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

6.2. Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в Детском саду на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

6.3. Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4 раздела IV. «Выплаты компенсационного характера работникам Детского сада».

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

- период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;
- 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;
- 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.

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

6.6. 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.

7. 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 и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представителей Совета коллектива.

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

9. 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, главным бухгалтерам и остальным работникам Детского сада устанавливаются приказом заведующего.

10. Все виды выплат стимулирующего характера выплачиваются в срок, установленный для выплаты заработной платы.

11. Установление доплат работникам осуществляется Комиссией по стимулированию работников Детского сада (далее - Комиссия). Состав Комиссии, регламент ее работы утверждается ежегодно приказом заведующего.

12. Комиссия в соответствии с настоящим Положением определяет персональный размер доплат работникам и принимает решение. Решение Комиссии оформляется протоколом, приказами.

13. Работники до 15 числа месяца следующего за отчетным в соответствии с целевыми показателями и критериям оценки эффективности работы настоящего Порядка представляют для рассмотрения в Комиссию Лист оценки целевых показателей и критериев оценки эффективности работы.

14. Комиссия при установлении доплат может запросить мнение органа Совета коллектива работников.

15. Премирование работников производится по решению заведующего Детского сада, основанному на анализе результатов их труда, информации, представленной специалистами учреждения в соответствии с данным Порядком.

16. Снижение доплаты работникам за сложность и (или) напряженность выполняемой работы производится в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины;
- травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса;
- обоснованных жалоб участников образовательного процесса;
- несвоевременного прохождения медицинского осмотра;
- систематического нарушения Кодекса профессиональной этики работников Детского сада; в процентном отношении к окладу работника, но не более 100%.

17. Премией является единовременное денежное вознаграждение, выплачиваемое работнику за особые достижения или заслуги в области образования, конкретные результаты работы.

18. Премирование работников производится по результатам выполнения особо важных и сложных заданий ежемесячно.

19. Размер премии работника по результатам выполнения особо важных и сложных заданий определяется заведующим в процентном соотношении к его окладу, но не более 200% с учетом характера выполненной работы.

20. Стимулирующие и премиальные выплаты выплачиваются работникам учреждения при наличии в учреждении средств, выделенных учредителем на данные выплаты.

Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы главного бухгалтера

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки	Периодичность	Максимальный размер выплаты
Своевременное начисление и выплата путем перечисления на пластиковые карточки или сберегательные книжки в установленные сроки заработной платы работникам	отсутствие пени за каждый день просрочки, согласно ТК	ежемесячно	Не более 20%
Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные и другие услуги) по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (нарастающий итог)	положительная динамика	ежемесячно	Не более 20%
Своевременное проведение расчетов с организациями и отдельными физическими лицами	отсутствие претензий, штрафов, пени и других санкций со стороны организаций	ежемесячно	Не более 20%
За высокие результаты аудита или экспертизы деятельности	качественные показатели по результатам инспекционно-контрольной деятельности	По результатам проверки	Не более 30%
Своевременная уплата налогов и сборов (за исключением налогов по заработной плате) в бюджеты всех уровней, страховых взносов в государственные внебюджетные фонды	Отсутствие начисленной пени	ежемесячно	Не более 20%
Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	100%	ежемесячно	Не более 20%
Своевременное и качественное предоставление материалов, в соответствии с требованиями вышестоящих органов	Своевременное предоставление материалов, разработанных качественно, в соответствии с основанием, указанных в запросах руководителя ДОУ и УО	ежемесячно	Не более 20%
Обеспечение своевременности и полноты сбора родительской платы, родителями (законными представителями)	51% - 89% –5 % 90 % -100% -10%	ежемесячно	Не более 10%

**Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы
старшего воспитателя**

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки Эффективности деятельности	Периодичность	Максимальный размер выплаты
Выполнение организационно-методических мероприятий в соответствии с годовым планом	Выполнение плана работы 100 – 30% 50% -5% Менее 50% -0%	ежемесячно	Не более 30%
Выполнение плана по курсовой переподготовке педагогических кадров	100% - 10% 99-80% - 5% Менее 80% - 0	ежемесячно	10%
Выполнение плана по аттестации педагогических кадров	Аттестовано на I квалификационную категорию (за каждого аттестованного) – 10% Аттестовано на высшую квалификационную категорию (за каждого аттестованного) -20%	ежемесячно	Не более 50%
Своевременное предоставление материалов в соответствии с требованиями руководителя ДОУ и УО	Своевременное предоставление материалов, разработанных качественно, в соответствии с основанием, указанных в запросах руководителя ДОУ и УО – 10%	ежемесячно	Не более 10%
Организация и осуществление внутреннего мониторинга	Своевременное и качественное оформление результатов мониторинга.	ежемесячно	Не более 5%
Организация и осуществление внутреннего контроля	Своевременное и качественное оформление результатов контроля, проекты приказов, актов, справок	ежемесячно	Не более 5%
Участие педагогов в мероприятиях различного уровня	Своевременное и качественное оформление материалов и документации	ежемесячно	50%
Организация работы с молодыми и малоопытными педагогами	По наличию плана и итогового результата (план, отчет) 1 педагог – 5%	ежемесячно	5%
Разовые поручения, не входящие в должностные обязанности	От 5 % в зависимости от сложности поручения	ежемесячно	Не более 50%
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Наличие позитивной публичной оценки деятельности педагога (статья, публикация, сюжет, благодарность, грамота и др. поощрения) -10%	ежемесячно	10%
Разработка педагогических продуктов	За каждый качественный продукт – 5%	ежемесячно	Не более 10%
Результаты проверок	Проверки контролирующих органов: при отсутствии нарушений -20% при наличии замечаний – 0	По результатам проверок	20%
Организация работы по предоставлению новых моделей дошкольного образования	Охват воспитанников не менее 10 воспитанников	ежемесячно	Не более 20%

**Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы
заместителя заведующего по административной и хозяйственной работе**

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки	Периодичность	Максимальный размер выплаты
Выполнение плана оргтехмероприятий	100% выполнение плана	ежемесячно	Не более 20%
Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные и другие услуги) по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (нарастающий итог)	Положительная динамика	ежемесячно	Не более 30%
Выполнение плана потребления по лимитам энергоресурсов (с нарастающим итогом с начала года) в сопоставимых условиях	Выполнение плана лимитов	ежемесячно	Не более 20%
За высокие результаты аудита или экспертизы деятельности: Соблюдение правил техники безопасности и противопожарной безопасности (своевременное прохождение инструктажей их наличие и выполнение)	качественные показатели по результатам инспекционно-контрольной деятельности (при условии проведения мероприятий по контролю в данный период	По результатам проверки	Не более 30%
Своевременное предоставление материалов в соответствии с требованиями руководителя ДОУ и УО	Своевременное предоставление материалов, разработанных качественно, в соответствии с основанием, указанных в запросах руководителя ДОУ и УО	ежемесячно	Не более 10%
Организация и осуществление внутреннего контроля	Своевременное и качественное оформление результатов контроля, проекты приказов, актов, справок	ежемесячно	Не более 20%
Благоустройство территории и здания образовательной организации	Отсутствие замечаний к содержанию здания и территории	ежемесячно	Не более 20%
Предписания контрольных и надзорных органов	Отсутствие предписаний и контрольных и надзорных органов	По результатам проверок	Не более 30%

Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы воспитателя

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальный размер выплаты
Участие педагогов в мероприятиях различного уровня	Конкурсы, выступление с презентацией, разработкой памяток, буклетов -10%	ежемесячно	Не более 20
Участие воспитанников в мероприятиях различного уровня (конкурсы, соревнования, выставки, фестивали, акции и т.д.)	За каждого участника 0,2 победители и призеры детского сада 5% муниципального уровня 5% республиканского уровня 10% всероссийского уровня 20%	ежемесячно	Не более 25%
Проведение методических мероприятий (открытые занятия, семинары, практикумы, мастер-класс, деловые игры и т.д.)	Качественное проведение открытых занятий и других мероприятий Уровень детского сада – 10%, для родителей – 15%, для учителей в – 25%. для слушателей курсов – 25%,	ежемесячно	Не более 25%
Проведение тематических мероприятий (утренники, развлечения, соревнования и др.)	Проведение на высоком уровне – 5%	ежемесячно	Не более 20%
Разовые поручения, не входящие в должностные обязанности	От 5 % в зависимости от сложности поручения	ежемесячно	Не более 50%
Организация работы в период адаптации	Высокий уровень организации процесса адаптации в 1-й месяц – 20%, 2-й - 15% 3-й месяц 10%	ежемесячно	15%
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Наличие позитивной публичной оценки деятельности педагога (статья, публикация, сюжет, благодарность, грамота УО и др. поощрения) -10%	ежемесячно	10%
Наличие публикаций	За каждую публикацию - 5%	ежемесячно	Не более 20%
Сохранение здоровья воспитанников	Посещаемость 91-100% - 10% 81-90% - 5% 80% - 0%	ежемесячно	10%
	Заболеваемость 0- 0,5 дней – 10% 0,6 -1,0 - 5 % свыше 1,0 – 0	ежемесячно	10%
Своевременное внесение родительской платы	За детский сад, платные услуги 100% -10% от 80 - до 99% -5% менее 80-0%	ежемесячно	10%
Результаты проверок администрации	Контроль внутрисадовый (тематический, оперативный) Высокий уровень – 5%	ежемесячно	5%
Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление материалов (планов, отчетов, информации) качественно разработанных, в соответствии с требованиями – 5%	ежемесячно	5%

Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы секретаря-стенографиста

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки	Периодичность	Размер выплаты
Контроль исполнения инструкции по делопроизводству	По факту	ежемесячно	не более 10%
Надлежащее оформление кадровой документации (личные карточки, личные дела, трудовые книжки)	По факту	ежемесячно	не более 10%
Ведение электронного почтового ящика (оперативное отслеживание, сортировка корреспонденции, очистка от спама)	Отсутствие замечаний	ежемесячно	не более 10%
Выполнение обязанностей курьера	Отсутствие замечаний	ежемесячно	не более 10%
Своевременное и качественное предоставление отчетности по направлению работы (отчет по кадрам, сведения о выполнении квоты, проживание сотрудников в общежитиях и др.)	В зависимости от сложности и отсутствия замечаний	ежемесячно	не более 50%
Разовые поручения, не входящие в должностные обязанности	В зависимости от сложности поручения	ежемесячно	не более 50%
Результаты проверок	Проверки контролирующих органов: при отсутствии нарушений -50% при наличии замечаний – 0	по факту	не более 50%
Совершенствование системы делопроизводства (разработка инструкций, внедрение новых автоматизированных систем и т.п.)	В зависимости от количества и качества выполненной работы	по факту	не более 50%
Участие в Совете трудового коллектива, коллегиальных органах и комиссиях	10% за действенное участие в каждой из комиссий	ежемесячно	не более 50%

**Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы
инструктора по физической культуре**

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальный размер выплаты
Участие педагогов в мероприятиях различного уровня	Конкурсы, выступление с презентацией, разработкой памяток, буклетов -10%	ежемесячно	Не более 20
Участие воспитанников в мероприятиях различного уровня (конкурсы, соревнования, выставки, фестивали, акции и т.д.)	За каждого участника 0,2 победители и призеры детского сада 5% муниципального уровня 5% республиканского уровня 10% всероссийского уровня 20%	ежемесячно	Не более 25%
Проведение методических мероприятий (открытые занятия, семинары, практикумы, мастер-класс, деловые игры и т.д.	Качественное проведение открытых занятий и других мероприятий Уровень детского сада – 10%, для родителей – 15%, для учителей в – 25%. для слушателей курсов – 25%,	ежемесячно	Не более 25%
Проведение тематических мероприятий (утренники, развлечения, соревнования и др.)	Проведение на высоком уровне – 5%	ежемесячно	Не более 20%
Разовые поручения, не входящие в должностные обязанности	От 5 % в зависимости от сложности поручения	ежемесячно	Не более 50%
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Наличие позитивной публичной оценки деятельности педагога (статья, публикация, сюжет, благодарность, грамота УО и др. поощрения) -10%	ежемесячно	10%
Наличие публикаций	За каждую публикацию - 5%	ежемесячно	Не более 20%
Результаты проверок администрации	Контроль внутрисадовый (тематический, оперативный) Высокий уровень – 5%	ежемесячно	5%
Организация работы с молодыми и малоопытными педагогами	По наличию плана и итогового результата (план, отчет) 1 педагог – 10%	ежемесячно	10%
Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление материалов (планов, отчетов, информации) качественно разработанных, в соответствии с требованиями – 5%	ежемесячно	5%
Разработка педагогических продуктов	Сценарии, методические и дидактические материалы, перспективные планы, наглядные пособия. За каждый качественный продукт – 5%	ежемесячно	Не более 50%
Работа с одаренными детьми	Наличие и реализация дополнительных программ – 10%	ежемесячно	Не более 50%
Генеральные уборки	Качественное проведение в соответствии с графиком Физкультурный зал – 20%	ежемесячно	Не более 20%

**Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы
учителя – логопеда**

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальный размер выплаты
Участие педагогов в мероприятиях различного уровня	Конкурсы, выступление с презентацией, разработкой памяток, буклетов -10%	ежемесячно	Не более 20
Участие воспитанников в мероприятиях различного уровня (конкурсы, соревнования, выставки, фестивали, акции и т.д.)	За каждого участника 0,2 победители и призеры детского сада 5% муниципального уровня 5% республиканского уровня 10% всероссийского уровня 20%	ежемесячно	Не более 25%
Проведение методических мероприятий (открытые занятия, семинары, практикумы, мастер-класс, деловые игры и т.д.	Качественное проведение открытых занятий и других мероприятий Уровень детского сада – 10%, для родителей – 15%, для учителей в – 25%. для слушателей курсов – 25%,	ежемесячно	Не более 25%
Проведение тематических мероприятий (утренники, развлечения, соревнования и др.)	Проведение на высоком уровне – 5%	ежемесячно	Не более 20%
Разовые поручения, не входящие в должностные обязанности	От 5 % в зависимости от сложности поручения	ежемесячно	Не более 50%
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Наличие позитивной публичной оценки деятельности педагога (статья, публикация, сюжет, благодарность, грамота УО и др. поощрения) -10%	ежемесячно	10%
Наличие публикаций	За каждую публикацию - 5%	ежемесячно	Не более 20%
Результаты проверок администрации	Контроль внутрисадовый (тематический, оперативный) Высокий уровень – 5%	ежемесячно	5%
Организация работы с молодыми и малоопытными педагогами	По наличию плана и итогового результата (план, отчет) 1 педагог – 10%	ежемесячно	10%
Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление материалов (планов, отчетов, информации) качественно разработанных, в соответствии с требованиями – 5%	ежемесячно	5%
Разработка педагогических продуктов	Сценарии, методические и дидактические материалы, перспективные планы, наглядные пособия. За каждый качественный продукт – 5%	ежемесячно	Не более 50%
Работа с одаренными детьми	Наличие и реализация дополнительных программ – 10%	ежемесячно	Не более 50%
Генеральные уборки	Качественное проведение в соответствии с графиком Физкультурный зал – 20%	ежемесячно	Не более 20%

**Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы
музыкального руководителя**

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальный размер выплаты
Участие педагогов в мероприятиях различного уровня	Конкурсы, выступление с презентацией, разработкой памяток, буклетов -10%	ежемесячно	Не более 20
Участие воспитанников в мероприятиях различного уровня (конкурсы, соревнования, выставки, фестивали, акции и т.д.)	За каждого участника 0,2 победители и призеры детского сада 5% муниципального уровня 5% республиканского уровня 10% всероссийского уровня 20%	ежемесячно	Не более 25%
Проведение методических мероприятий (открытые занятия, семинары, практикумы, мастер-класс, деловые игры и т.д.	Качественное проведение открытых занятий и других мероприятий Уровень детского сада – 10%, для родителей – 15%, для учителей в – 25%. для слушателей курсов – 25%,	ежемесячно	Не более 25%
Проведение тематических мероприятий (утренники, развлечения, соревнования и др.)	Проведение на высоком уровне – 5%	ежемесячно	Не более 20%
Разовые поручения, не входящие в должностные обязанности	От 5 % в зависимости от сложности поручения	ежемесячно	Не более 50%
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Наличие позитивной публичной оценки деятельности педагога (статья, публикация, сюжет, благодарность, грамота УО и др. поощрения) -10%	ежемесячно	10%
Наличие публикаций	За каждую публикацию - 5%	ежемесячно	Не более 20%
Результаты проверок администрации	Контроль внутрисадовый (тематический, оперативный) Высокий уровень – 5%	ежемесячно	5%
Организация работы с молодыми и малоопытными педагогами	По наличию плана и итогового результата (план, отчет) 1 педагог – 10%	ежемесячно	10%
Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление материалов (планов, отчетов, информации) качественно разработанных, в соответствии с требованиями – 5%	ежемесячно	5%
Разработка педагогических продуктов	Сценарии, методические и дидактические материалы, перспективные планы, наглядные пособия. За каждый качественный продукт – 5%	ежемесячно	Не более 50%
Работа с одаренными детьми	Наличие и реализация дополнительных программ – 10%	ежемесячно	Не более 50%
Генеральные уборки	Качественное проведение в соответствии с графиком Физкультурный зал – 20%	ежемесячно	Не более 20%

**Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы
педагога-психолога**

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальный размер выплаты
Участие педагогов в мероприятиях различного уровня	Конкурсы, выступление с презентацией, разработкой памяток, буклетов -10%	ежемесячно	Не более 20
Участие воспитанников в мероприятиях различного уровня (конкурсы, соревнования, выставки, фестивали, акции и т.д.)	За каждого участника 0,2 победители и призеры детского сада 5% муниципального уровня 5% республиканского уровня 10% всероссийского уровня 20%	ежемесячно	Не более 25%
Проведение методических мероприятий (открытые занятия, семинары, практикумы, мастер-класс, деловые игры и т.д.	Качественное проведение открытых занятий и других мероприятий Уровень детского сада – 10%, для родителей – 15%, для учителей в – 25%. для слушателей курсов – 25%,	ежемесячно	Не более 25%
Проведение тематических мероприятий (утренники, развлечения, соревнования и др.)	Проведение на высоком уровне – 5%	ежемесячно	Не более 20%
Разовые поручения, не входящие в должностные обязанности	От 5 % в зависимости от сложности поручения	ежемесячно	Не более 50%
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Наличие позитивной публичной оценки деятельности педагога (статья, публикация, сюжет, благодарность, грамота УО и др. поощрения) -10%	ежемесячно	10%
Наличие публикаций	За каждую публикацию - 5%	ежемесячно	Не более 20%
Результаты проверок администрации	Контроль внутрисадовый (тематический, оперативный) Высокий уровень – 5%	ежемесячно	5%
Организация работы с молодыми и малоопытными педагогами	По наличию плана и итогового результата (план, отчет) 1 педагог – 10%	ежемесячно	10%
Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление материалов (планов, отчетов, информации) качественно разработанных, в соответствии с требованиями – 5%	ежемесячно	5%
Разработка педагогических продуктов	Сценарии, методические и дидактические материалы, перспективные планы, наглядные пособия. За каждый качественный продукт – 5%	ежемесячно	Не более 50%
Работа с одаренными детьми	Наличие и реализация дополнительных программ – 10%	ежемесячно	Не более 50%
Генеральные уборки	Качественное проведение в соответствии с графиком Физкультурный зал – 20%	ежемесячно	Не более 20%

Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы бухгалтера

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки	Периодичность	Максимальный размер выплаты
Исполнение Соглашений о порядке и условиях предоставления субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания	качественные показатели по результатам исполнения муниципального задания за истекший период	ежемесячно	Не более 20%
Своевременное начисление и выплата путем перечисления на пластиковые карточки или сберегательные книжки в установленные сроки заработной платы работникам	отсутствие пени за каждый день просрочки, согласно ТК	ежемесячно	Не более 20%
За работу по обеспечению своевременных закупок с помощью электронных торгов	качественное исполнение	ежемесячно	Не более 50%
Своевременное проведение расчетов с организациями и отдельными физическими лицами	Отсутствие претензий, штрафов, пени и других санкций со стороны организаций	ежемесячно	Не более 20%
За высокие результаты аудита или экспертизы	качественные показатели по результатам инспекционно-контрольной деятельности	По результатам проверки	Не более 30%
Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	100%	ежемесячно	Не более 20%
Своевременное и качественное предоставление материалов, в соответствии с требованиями вышестоящих органов	Своевременное предоставление материалов, разработанных качественно, в соответствии с основанием, указанных в запросах руководителя ДОУ и УО	ежемесячно	Не более 20%
Организация и осуществление внутреннего контроля	Своевременное и качественное оформление результатов контроля, проекты приказов, актов, справок	ежемесячно	Не более 15%
Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации бухгалтерского учета и его результатов		ежемесячно	Не более 20%
Обеспечение своевременности и полноты сбора родительской платы, родителями (законными представителями)	51% - 89% –5 % 90 % -100% -10%	ежемесячно	Не более 10%

Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы младшего воспитателя

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки	Периодичность	Максимальный размер выплаты
Участие в тематических мероприятиях (утренники, развлечения, соревнования и др.)	на высоком уровне 1 выступление – 5%	ежемесячно	не более 50%
Разовые поручения, не входящие в должностные обязанности	до 50 % в зависимости от сложности поручения	ежемесячно	не более 50%
Результаты проверок	проверки контролирующих органов: при отсутствии нарушений - 20% при наличии – 0	ежемесячно	20%
Ремонтные работы	от 5 до 50% в зависимости от сложности ремонтных работ	ежемесячно	не более 50%
Работа в особых условиях	осуществление карантинных мероприятий - 5% работа в разновозрастной группе (в т.ч. летний период) -10%	по факту	15%
Посещаемость группы	посещаемость 91-100% - 15% 81-90% - 10% 70- 80% - 5% менее 70% - 0	ежемесячно	15%
Заболеваемость	заболеваемость 0- 0,5 дней – 10% 06 -1,0 - 5 % свыше 1,0 – 0	ежемесячно	10%
Расширение зоны обслуживания (расчистка балконов, крылечек от снега и т.д.)	по факту до 30%	ежемесячно	30%

Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы шеф-повара

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки	Периодичность	Максимальный размер выплаты
Правильная эксплуатация оборудования и других основных средств пищеблока	По результатам заявок, в сравнении с предыдущим периодом	ежемесячно	10%
Организация рационального качественного технологического процесса	Разнообразие ассортимента блюд и кулинарных изделий, отзывы работников и родителей	ежемесячно	20%
Создание и применение в работе современных компьютерных программ	За каждую созданную программу	ежемесячно	Не более 15%
Организация и осуществление внутреннего производственного контроля	Своевременное и качественное оформление результатов контроля	ежемесячно	15%
За подъем тяжестей	Перенос тяжестей	ежемесячно	50%
За расширение зоны обслуживания	Организация качественного проведения маркировки посуды, оформление суточных проб, индивидуальное питание детей и т.д.	ежемесячно	30%
Разовые поручения, не входящие в должностные обязанности	В зависимости от сложности поручения	ежемесячно	50%
Высокие результаты труда по итогам проверок различного уровня, в том числе контролирующих и надзорных органов	Проверки контролирующих органов: при отсутствии нарушений - 20% при наличии – 0	ежемесячно	20%
Ремонтные работы	В зависимости от сложности ремонтных работ	ежемесячно	Не более 50%
Генеральные уборки	Качественное проведение в соответствии с графиком	ежемесячно	10%
Участие в Совете трудового коллектива, коллегиальных органах и комиссиях	За действенное участие в каждой из комиссий	ежемесячно	Не более 50%

Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы повара

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки	Периодичность	Максимальный размер выплаты
За высокое качество приготовления блюд (внешний вид, вкусовые качества)	Отсутствие замечаний (отзывы работников и родителей)	ежемесячно	Не более 20%
За подъем тяжестей	Перенос тяжестей	ежемесячно	Не более 50%
За расширение зоны обслуживания	Маркировка посуды, оформление суточных проб, индивидуальное питание детей и т.д.	ежемесячно	Не более 50%
Разовые поручения, не входящие в должностные обязанности	В зависимости от сложности поручения	ежемесячно	Не более 50%
Высокие результаты труда по итогам проверок различного уровня, в том числе контролирующих и надзорных органов	Проверки контролирующих органов: при отсутствии нарушений -20% при наличии – 0	ежемесячно	20%
Ремонтные работы	В зависимости от сложности ремонтных работ	ежемесячно	Не более 50%
Генеральные уборки	Качественное проведение в соответствии с графиком	ежемесячно	10%

**Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы
заведующего складом**

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки	Периодичность	Максимальный размер выплаты
Выполнение обязанностей отсутствующего работника	По фактически отработанному времени	ежемесячно	Не более 50%
За подъем тяжестей	Перемещение товара	ежемесячно	Не более 50%
Разовые поручения, не входящие в должностные обязанности	В зависимости от сложности поручения	ежемесячно	Не более 50%
Высокие результаты труда по итогам проверок различного уровня, в том числе контролирующих и надзорных органов	Проверки контролирующих органов: при отсутствии нарушений -30% при наличии замечаний – 0	ежемесячно	30%
Ремонтные работы	В зависимости от сложности ремонтных работ	ежемесячно	Не более 50%
Генеральные уборки	Качественное проведение в соответствии с графиком	ежемесячно	50%

Целевые показатели и критериям оценки эффективности работы уборщика служебных помещений

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки	Периодичность	Максимальный размер выплаты
Выполнение обязанностей отсутствующего работника	2% за один день	ежемесячно	не более 50%
За подъем тяжестей	до 30%	ежемесячно	не более 30%
За расширение зоны обслуживания	Уборка помещений после ремонтных работ, техподполье, и т.д.	ежемесячно	не более 50%
Разовые поручения, не входящие в должностные обязанности	В зависимости от сложности поручения	ежемесячно	не более 50%
Высокие результаты труда по итогам проверок различного уровня, в том числе контролирующих и надзорных органов	Проверки контролирующих органов: при отсутствии нарушений -20% при наличии замечаний – 0	ежемесячно	20%
Ремонтные работы	В зависимости от сложности ремонтных работ	ежемесячно	не более 50%
Генеральные уборки	Качественное проведение в соответствии с графиком	ежемесячно	30%
Участие в Совете трудового коллектива, коллегиальных органах и комиссиях	10% за действенное участие в каждой из комиссий	ежемесячно	не более 50%

Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы подсобного рабочего

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки	Периодичность	Максимальный размер выплаты
За подъем тяжестей	Перенос продуктов	ежемесячно	Не более 50%
За расширение зоны обслуживания	До 50%	ежемесячно	Не более 50%
Разовые поручения, не входящие в должностные обязанности	В зависимости от сложности поручения	ежемесячно	Не более 50%
Высокие результаты труда по итогам проверок различного уровня, в том числе контролирурующих и надзорных органов	Проверки контролирурующих органов: при отсутствии нарушений -30% при наличии замечаний – 0	ежемесячно	30%
Ремонтные работы	В зависимости от сложности ремонтных работ	ежемесячно	Не более 50%
Генеральные уборки	Качественное проведение в соответствии с графиком	ежемесячно	10%
Участие в Совете трудового коллектива, коллегиальных органах и комиссиях	10% за действенное участие в каждой из комиссий	ежемесячно	Не более 50%

Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы сторожа

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки	Периодичность	Максимальный размер выплаты
За уличное освещение (включать, выключать при необходимости)	Отсутствие замечаний	ежемесячно	10%
За подъем тяжестей	Перенос	ежемесячно	Не более 50%
За расширение зоны обслуживания (проверка подвального помещения)	Отсутствие жалоб, замечаний	ежемесячно	Не более 50%
Разовые поручения, не входящие в должностные обязанности	в зависимости от сложности поручения	ежемесячно	Не более 50%
Высокие результаты труда по итогам проверок различного уровня, в том числе контролирующих и надзорных органов	Проверки контролирующих органов: при отсутствии нарушений -20% при наличии замечаний – 0	ежемесячно	20%
Ремонтные работы	в зависимости от сложности ремонтных работ	ежемесячно	Не более 50%
Генеральные уборки	Качественное проведение в соответствии с графиком	ежемесячно	10%
Участие в Совете трудового коллектива, коллегиальных органах и комиссиях	10% за действенное участие в каждой из комиссий	ежемесячно	Не более 50%

Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы машиниста по стирке и кастелянши

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки	Периодичность	Максимальный размер выплаты
Выполнение обязанностей отсутствующего работника	По фактически отработанному времени	ежемесячно	Не более 50%
За подъем тяжестей	Перенос тяжестей	ежемесячно	Не более 50%
Правильная эксплуатация оборудования и других основных средств прачечной	По результатам заявок, в сравнении с предыдущим периодом	ежемесячно	10%
За расширение зоны обслуживания	Карантинные мероприятия, чистка карнавальных костюмов, ковровых изделий и т.д.	ежемесячно	Не более 50%
Разовые поручения, не входящие в должностные обязанности	В зависимости от сложности поручения	ежемесячно	Не более 50%
Отсутствие жалоб и претензий к состоянию мягкого инвентаря	Качество работы	ежемесячно	Не более 50%
Высокие результаты труда по итогам проверок различного уровня, в том числе контролирующих и надзорных органов	Проверки контролирующих органов: при отсутствии нарушений -20% при наличии замечаний – 0	ежемесячно	20%
Ремонтные работы	В зависимости от сложности ремонтных работ	ежемесячно	Не более 50%
Генеральные уборки	Качественное проведение в соответствии с графиком	ежемесячно	10%
Участие в Совете трудового коллектива, коллегиальных органах и комиссиях	10% за действенное участие в каждой из комиссий	ежемесячно	Не более 50%

Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы рабочего по обслуживанию зданий

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки	Периодичность	Максимальный размер выплаты
За оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	Отсутствие жалоб, замечаний	ежемесячно	50%
За обеспечение своевременной уборки территории: покос травы, обрезка деревьев, озеленение, состояние малых форм летом; расчистки территории от снега и льда, посыпка дорожек песком, расчистка от снега подъездных путей к ДОУ, балконов, крылец и т.д.	Отсутствие замечаний	ежемесячно	50%
Соблюдение требований пожарной, электробезопасности, охраны труда, СанПиН (экономия электричества, воды, и т.д.)	Отсутствие замечаний	ежемесячно	10%
Участие в подготовке и проведении мероприятий, организуемых детским садом	В зависимости от объема и сложности	ежемесячно	Не более 50%
За изготовление малых форм, инвентаря, ремонт мебели	В зависимости от объема	ежемесячно	Не более 50%
За подъем тяжестей	До 50%	ежемесячно	Не более 50%
За расширение зоны обслуживания	В зависимости от объема и сложности	ежемесячно	Не более 50%
Разовые поручения, не входящие в должностные обязанности	В зависимости от сложности поручения	ежемесячно	Не более 50%
Высокие результаты труда по итогам проверок различного уровня, в том числе контролирующих и надзорных органов	Проверки контролирующих органов: при отсутствии нарушений -20% при наличии замечаний – 0	ежемесячно	20%
Ремонтные работы	В зависимости от сложности ремонтных работ	ежемесячно	Не более 50%
Генеральные уборки	Качественное проведение в соответствии с графиком	ежемесячно	50%

Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы дворника

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки	Периодичность	Максимальный размер выплаты
За обеспечение своевременной уборки территории: -покос травы, обрезка деревьев, озеленение, состояние малых форм летом. -своевременно от снега и льда пешеходные дорожки, посыпать их песком, складировать снег в местах, не препятствующих свободному проезду автотранспорта и движению пешеходов; -расчистки от снега подъездных путей к детскому саду зимой;	Отсутствие жалоб, замечаний	ежемесячно	50%
Соблюдение требований пожарной, электробезопасности, охраны труда, СанПиН (экономия электричества, воды, и т.д.)	Отсутствие замечаний	ежемесячно	10%
Замена песка в песочницах и уход за песочницами	В зависимости от объема	ежемесячно	Не более 50%
Содержание уборочного инвентаря и его ремонт	хорошее состояние	ежемесячно	Не более 50%
Участие в подготовке и проведении мероприятий, организуемых д\садом	от объема и сложности	ежемесячно	Не более 50%
За подъем тяжестей	До 50%	ежемесячно	Не более 50%
За расширение зоны обслуживания (большой объем снега)	от объема и сложности	ежемесячно	Не более 50%
Разовые поручения, не входящие в должностные обязанности	Сложность поручения	ежемесячно	Не более 50%
Высокие результаты труда по итогам проверок различного уровня, в том числе контролирующих и надзорных органов	Проверки при отсутствии нарушений -20% при наличии замечаний – 0	ежемесячно	20%
Ремонтные работы	В зависимости от сложности ремонтных работ	ежемесячно	Не более 50%
Генеральные уборки	Качественное проведение в соответствии с графиком	ежемесячно	50%

Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы кастелянши

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки	Периодичность	Максимальный размер выплаты
Соблюдение требований пожарной, электробезопасности, охраны труда, СанПиН (экономия электричества, воды, и т.д.)	5%	ежемесячно	5%
За подъем тяжестей	До 50%	ежемесячно	Не более 50%
За расширение зоны обслуживания	До 50%	ежемесячно	Не более 50%
Разовые поручения, не входящие в должностные обязанности	До 50 % в зависимости от сложности поручения	ежемесячно	Не более 50%
Высокие результаты труда по итогам проверок различного уровня, в том числе контролирующих и надзорных органов	Проверки контролирующих органов: при отсутствии нарушений -20% при наличии замечаний – 0	ежемесячно	20%
Ремонтные работы	От 5 до 50% в зависимости от сложности ремонтных работ	ежемесячно	Не более 50%
Генеральные уборки	Качественное проведение в соответствии с графиком	ежемесячно	10%
Участие в Совете трудового коллектива, коллегиальных органах и комиссиях	10% за действенное участие в каждой из комиссий	ежемесячно	Не более 50%

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 8» Г. УСИНСКА**

1. Настоящий порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «детский сад общеразвивающего вида № 8» г. Усинска (далее - Порядок) определяет:

1.1. Порядок и условия установления порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «детский сад общеразвивающего вида № 8» г. Усинска (далее – педагогам Детского сада), реализующим программы дошкольного образования,

1.2 Почасовая оплата труда педагогам Детского сада применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные педагогами Детского сада при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за часы выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

**ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 8» Г. УСИНСКА**

1. Настоящий порядок регулирования уровня заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «детский сад общеразвивающего вида № 8» г. Усинска (далее - Порядок) определяет:

- Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера Детского сада
- Выплаты компенсационного характера
- Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

2. Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается трудовым договором, с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников Детского сада, определенных в Приложение 3. «Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников Детского сада» настоящего Положения.

3. Выплаты компенсационного характера платы заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на основании Приложения 4 «Выплаты компенсационного характера работникам Детского сада» настоящего Положения.

4. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера Детского сада и устанавливаются приказом Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск».

5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Детского сада устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Детского сада, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения Детского сада и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Детского сада (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Детского сада в размерах, определенных приказом Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск».

6. Предельное значение коэффициента кратности для заместителей руководителя, главного бухгалтера Детского сада уменьшается на 0,5.

7. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры заместителей руководителя, главного бухгалтера Детского сада.

8. При расчете среднемесячной заработной платы работников Детского сада, заместителей руководителя, главного бухгалтера 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 за счет всех источников финансового обеспечения Детского сада.

9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру Детского сада устанавливаются приказом заведующего Детского сада с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 4 настоящего Порядка.

10. Заведующий Детского сада осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главного бухгалтера Детского сада к среднемесячной заработной плате работников Детского сада, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 4 настоящего Порядка.

**ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 8» Г. УСИНСКА**

1. Плановый фонд оплаты труда Детского сада включает:

- фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с Приложением 3 «Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников Организаций» настоящего Положения;
- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с Приложением 4. «Выплаты компенсационного характера работникам Организаций» настоящего Положения;
- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с Приложением 5. «Выплаты стимулирующего характера работникам Организаций» настоящего Положения;
- выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктом 3 настоящего Порядка.

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

2. При формировании фонда стимулирующих выплат Детского сада объем средств на выплату надбавок за выслугу лет 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) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с Приложением 3 и 4. «Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников Детского сада». «Выплаты компенсационного характера работникам Детского сада» настоящего Положения.

3. В Детском саду, при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск воспитателей, младших воспитателей, работников кухни (повар, подсобный рабочий), машиниста по стирке и ремонту спецодежды (оператор стиральных машин). При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

4. Фонд оплаты труда Детского сада, 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 Детского сада. Выплаты стимулирующего характера работникам Детского сада, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в Приложение 4. «Выплаты стимулирующего характера работникам Организаций» настоящего Положения.

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

