

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МБДОУ «Детский сад»
с. Усть – Уса
Протокол №2 от 17.01.2020г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом заведующего МБДОУ
«Детский сад» с. Усть – Уса
от 17.01.2020г. №14

Копия верна
Заведующий МБДОУ
“Детский сад” с. Усть - Уса
Е.С. Сметанина

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад» с. Усть – Уса

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад» с. Усть – Уса разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации на основании:

- Постановления 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 Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя»;
- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 11 сентября 2018 года №1034 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03 июля 2018 года «Об утверждении положения об оплате труда работникам муниципальных образовательных учреждений и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск» в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя»;
- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 26 ноября 2019 года №1118 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03 июля 2018 года «Об утверждении положения об оплате труда работникам муниципальных образовательных учреждений и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск» в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя»;
- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 17 декабря 2019 года №1786 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03 июля 2018 года «Об утверждении положения об оплате труда работникам муниципальных образовательных учреждений и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городского округа «Усинск» в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя»;
- Приказа Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 27 июля 2018 года №702 «Об утверждении должностных окладов(окладов, ставок заработной платы) руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций и иных бюджетных

учреждений, расположенных на территории муниципального образования городской округ «Усинск», в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя»;
- Приказа Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 27 июля 2018 года №709 «Об утверждении коэффициента кратности среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального образования городской округ «Усинск», в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя»;

Положение об оплате труда применяется в целях установления системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад» с. Усть – Уса (далее – Детский сад).

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Детского сада и определяет систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад» с. Усть – Уса (далее работников Детского сада)

1.3. 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 руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Детского сада (Приложение №6)
- порядок формирования планового фонда оплаты труда Детского сада (Приложение №7)

1.4. Система оплаты труда работников Детского сада устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми.

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

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

Реализация гарантий по оплате труда работников Детского сада, установленных настоящим подпунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда соответствующей Детскому саду.

1.5. 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.

1.6. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников Детского сада утверждается заведующим с учетом мнения общего собрания 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

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. Должностные оклады (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, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от

5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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. Должностной оклад заработной платы педагогических работников 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 учреждений.

5.2. Установление месячной заработной платы педагогическим работникам Детского сада производится при их тарификации, проводимой на начало учебного года и на начало календарного года. Для определения размеров заработной платы педагогических работников заведующим Детским садом утверждаются тарификационные списки по согласованию с советом коллектива Детского сада.

5.3. 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:

- должностного оклада;
- показателей квалификации (наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- повышения должностного оклада за работу в группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) образовательных организаций (за исключением общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные для лиц с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития));
- 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;
- 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;

5.4. 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;

5.5. 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.

5.6. 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.

5.7. 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.

5.8. 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.

5.9. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

6. Продолжительность рабочего времени

6.1. 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.

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

- музыкальный руководитель - в количестве 24 час;
- воспитатель - в количестве 36 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.)

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

7. Доплаты и надбавки работникам Детского сада

7.1. 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».

7.2. 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.).

7.3. 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, действующими в Детском саду.

7.4. 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 не менее 4% 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.

7.5. 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.

7.6. 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.

7.7. 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.

7.8. 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».

7.9. Выплата вознаграждения производится в соответствии с положением, разработанным в Детском саду.

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате: - за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

8.2. 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.

8.3. 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).

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

9. Порядок формирования планового фонда оплаты труда

9.1. 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 № 1 «Должностные оклады (ставки) работников Детского сада» и приложением № 2 «Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников Детского сада» настоящего Положения; фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с приложением 3 «Выплаты компенсационного характера работникам Детского сада» настоящего Положения;

фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с приложением 4 «Выплаты стимулирующего характера работникам Детского сада» настоящего Положения;

выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктом 10.3 настоящего раздела. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется при расчете планового фонда оплаты труда, за исключением компенсационных выплат, настоящего Положения.

9.2. При формировании фонда стимулирующих выплат Детского сада объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Детском саду определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставка заработной платы) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставка заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с приложением № 2 «Размеры повышения должностных окладов (ставка заработной платы) работников Детского сада» и приложения № 3 «Выплаты компенсационного характера работникам Детского сада» настоящего Положения.

9.3. В Детском саду, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск заведующего, воспитателей, младших воспитателей, работников пищеблока (повар, подсобный рабочий), машиниста по стирке и ремонту спецодежды. При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

9.4. 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 приложении № 4 «Выплаты стимулирующего характера работникам Организаций» настоящего Положения (за исключением премиальных выплат по итогам работы).

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Детского сада могут выплачиваться премиальные выплаты и материальная помощь. Размеры и условия их осуществления определяются в локальном нормативном акте Детского сада.

10. Порядок регулирования уровня заработной платы заведующего, заместителей заведующего, главного бухгалтера

10.1. Должностной оклад заведующего устанавливается трудовым договором, заключаемым с Управлением образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск».

10.2. Должностные оклады заведующего, главного бухгалтера Детского сада устанавливаются приказом Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск».

10.3. Заведующему, главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующему, главному бухгалтеру Детского сада руководителя, 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 заведующего, главному бухгалтеру Детского сада) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Детского сада в размерах, определенных приказом Управления образования администрации муниципального

образования городского округа «Усинск», в соответствии с приложением 5 «Порядок регулирования уровня заработной платы заведующего, заместителей заведующего, главного бухгалтера».

10.4. Предельное значение коэффициента кратности для главного бухгалтера Детского сада уменьшается на 0,5.

10.5. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры заведующему, заместителя заведующего, главному бухгалтеру Детского сада.

10.6. При расчете среднемесячной заработной платы работников Детского сада, а также заведующего, главному бухгалтеру 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.

10.7. Выплаты стимулирующего характера заведующему Детским садом устанавливаются приказом Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» в соответствии с утвержденным ими положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с приложением № 5 настоящего Положения.

10.8. Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы заведующего 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 приложением № 5 настоящего Положения.

10.9. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру Детского сада устанавливаются приказом заведующего с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с приложением № 5 настоящего Положения.

10.10. Заведующий осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для 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 приложением № 5 настоящего Положения.

11. Гарантии по оплате труда

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

11.2. 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.

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

11.4. 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.

11.5. 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.

11.6. 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.

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

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

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

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

12. Прекращение действия

12.1. 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.

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

Принято Общим собранием
МБДОУ «Детский сад» с. Усть – Уса
Протокол №1 от 14.01.2020г.

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (ОКЛАДЫ, СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД» с. Усть – Уса**

1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников Детского сада, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

№	Должность	Размер оклада
Административный персонал		
1.	Заведующий	14 670
2.	Главный бухгалтер	10 269
Педагогический персонал		
3.	Воспитатель	9642
4.	Педагог-психолог	9642
5.	Музыкальный руководитель	9223
Учебно-вспомогательный персонал		
6.	Бухгалтер	9265
7.	Младший воспитатель	8395
Обслуживающий персонал		
8.	Повар	7860-8007
9.	Подсобный рабочий	7562
10.	Уборщик служебных помещений	7562
11.	Заведующий хозяйством	7934
12.	Кладовщик	7562
13.	Сторож	7562
14.	Кастелянша	7562
15.	Машинист по стирке	7709
16.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7860
17.	Дворник	7415

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

3. Профессиональная группа руководителей:
должностные оклады (оклады, ставок заработной платы) руководителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций расположенных на территории муниципального образования городской округ «Усинск», в отношении которых Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет функции и полномочия учредителя»

4. Должностные оклады работников Детского сада, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

5. Квалификационные категории по оплате труда специалистов устанавливаются руководителем Детского сада. При определении квалификационной категории работнику учитывается степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности, и др.

Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников требованиям должностных характеристик определяется аттестационной комиссией согласно действующему положению о порядке проведения аттестации в Детском саду.

6. Размеры окладов работников Детского сада, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в настоящем приложении, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

Разряды оплаты труда	Оклад, рублей
1	7 415
2	7 562
3	7 709
4	7 860
5	8 007
6	8 154
7	8 343
8	8 526
9	8 825
10	9 118

Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 - 10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования. Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, представительного органа работников. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается заведующим с учетом мнения представительного органа работников 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.

**РАЗМЕРЫ
ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ,
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД» с. Усть – Уса**

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад» с. Усть – Уса 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

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» с. Усть – Уса

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о выплатах компенсационного характера работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад» с. Усть – Уса (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» с. Усть – Уса (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

Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

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 государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования 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 государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования».

3.4. 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» с. Усть – Уса**

1. Настоящий порядок материального стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад» с. Усть – Уса (далее – Порядок) определяет:

1.1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад» с. Усть – Уса (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.

1.2. Выплатами стимулирующего характера являются::

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

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 представительного органа работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ заместителям руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам Детского сада устанавливаются приказом заведующего.

2. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЙ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

2.1. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются дифференцированно по результатам работы за определённый период на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера. Председателем комиссии является председатель совета коллектива.

2.2. Размеры доплат и надбавок могут устанавливаться как на полную ставку, так и на работу по совместительству, выполняемую работником на основании приказа и согласия работника.

2.3. Доплаты и надбавки, могут отменяться полностью или уменьшаться при выявлении ухудшения качества или невыполнения работы. Выплаты стимулирующего характера по решению комиссии или приказу заведующего могут быть снижены:

- за нарушения трудовой дисциплины; правил внутреннего распорядка (в т.ч. за несвоевременное прохождение медицинского осмотра);
- за травматизм среди воспитанников во время образовательного процесса;
- за обоснованные жалобы участников образовательного процесса;
- за систематическое нарушение профессиональной этики работников.

2.4. Доплаты и надбавки устанавливаются работникам Детского сада в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда.

2.5. Конкретные размеры доплат и надбавок устанавливаются работникам Детского сада на основании решения комиссии по установлению доплат и надбавок. Персональный состав

комиссии утверждается приказом по образовательному учреждению. Председателем комиссии является председатель совета коллектива.

В состав комиссии могут входить члены администрации учреждения, представители Совета Детского сада, представители совета коллектива. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в месяц и считаются состоявшимися при участии 2/3 членов комиссии. Комиссия рассматривает лист оценки деятельности работников Детского сада, ходатайства заместителей заведующего, старшего воспитателя, главного бухгалтера принимает решение путем простого голосования и оформляет протокол.

3.ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ ВИДОВ РАБОТ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

3.1.Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

№	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 %

Работникам Детского сада в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Надбавки работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте Детского сада.

3.2. В Детском саду надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам из числа списка / перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование<*>, в следующих размерах:

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

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам из числа списка / перечня профессий рабочих, 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.

Список/перечень профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование определяется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и

профессий рабочих. Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с приложением № 3 пункт 7 «Выплаты компенсационного характера работникам Детского сада», настоящего Положения.

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

- 1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- 2) период работы в государственных высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- 3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- 4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;
- 5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;
- 6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более - независимо от продолжительности перерыва.

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

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

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

3.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам детского сада 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

3.3.1. Основания для установления работникам детского сада за интенсивность и высокие результаты педагогическому персоналу устанавливаются:

№ п/п	Наименование работ	Размер надбавок в % к должностному окладу
1.	Педагогическим работникам, реализующим адаптированные	до 10

2.	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
3.	Педагогическим работникам Детского сада, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	До 10
4.	Воспитателям, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	До 15

3.3.1. Работникам детского сада устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты в работе, не входящие в должностные инструкции

№ п/п	Наименование выплаты	До %	Качественные показатели	На какой период устанавливаются
1.	За ведение, внесение, обновление сведений о детском саду в информационных системах: ПК АРИСМО, «Электронное образование» и других аналогичных информационных систем мониторинга системы образования, учёта и контроля	50	Своевременное и полное представление данных	На календарный месяц
2.	За разработку, сопровождение сайта (в т.ч. систематическая подготовка и размещение на сайте, актуализация информации)	50	Своевременное и постоянное обновление информации на сайте школы	На календарный месяц
3.	за подготовку качественных аналитических материалов по основным направлениям деятельности ДОУ, отчётов;	50	Своевременное и полное представление данных	На календарный месяц
4.	за руководство экспериментальной работой на муниципальном уровне и на уровне ДОУ;	50	При выполнении данной работы в полном объёме	На календарный месяц
5.	За выполнение работы по озеленению в здании и на территории детского сада	15	Наличие декоративных растений и цветов в здании и на территории детского сада	На календарный месяц
6.	за работу по обобщению и распространению результативного педагогического опыта;	20		На календарный месяц
7.	За выполнение работ по подготовке, заключению ежемесячному сопровождению договоров с подрядными	50	Своевременное и в полном объёме выполнение работ.	На календарный месяц

	организациями и договоров гражданско-правового характера (в т.ч. организация и проведение конкурсов, аукционов и других закупочных процедур)			
8.	за участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня (на уровне учреждения, муниципального, республиканского, всероссийского и международного уровней)	30	При выполнении данной работы в полном объёме	На календарный месяц
9.	За исполнение обязанностей общественного кассира	20	Организация своевременного приёма, учёта и сдачи в кассу денежных средств (в т.ч. родительской платы за детский сад	На календарный месяц
10.	за подготовку методических материалов, программ на конкурсы муниципального и республиканского уровней	30	При выполнении данной работы в полном объёме	На календарный месяц
11.	за снижение заболеваемости детей в сравнении с предыдущим периодом;	15		На календарный месяц
12.	За исполнение обязанностей материально- ответственного лица	25	Обеспечение сохранности и учёт принятых материальных ценностей	На календарный месяц
13.	за работу по снижению пропусков ДОУ без уважительных причин	20	Своевременное и в полном объёме выполнение работ.	На календарный месяц
14.	За выполнение работ по доставке, погрузке, разгрузке продуктов питания, мебели, оборудования, инвентаря и т.п.	25	При условии выполненной данной работы на постоянной основе не реже 1 раза в неделю	На календарный месяц
15.	за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	30	На основании актов выполненных работ	На период выполнения данной работы
16.	За использование личного автотранспорта в служебных целях	До 50	При условии использования личного автотранспорта в служебных целях	На период выполнения данной работы
17.	за подготовку участников, победителей и призёров конкурсов, соревнований различного уровня;	До 30	Своевременное и в полном объёме выполнение работ.	На календарный месяц
18.	за организацию и качественное проведение методических мероприятий, открытых занятий, праздников, организуемых ДОУ для педагогических работников ДОУ, города, республики	До 30	Своевременное и в полном объёме выполнение работ.	На календарный месяц
19.	За выполнение работ по приёму, учёту, хранению наличных денежных средств	20	При условии выполнения данной работы на постоянной основе	На период выполнения данной работы

20.	за качественное проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья воспитанников	15	При выполнении данной работы в полном объеме	На календарный месяц
21.	за работу по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма	25	При выполнении данной работы в полном объеме	На календарный месяц
22.	За исполнение обязанностей наставника молодого или нового специалиста	15	При наличии плана работы наставника и выполнения данной работы на постоянной основе	На период выполнения данной работы
23.	за результативную организационную и просветительскую работу с родителями(законными представителями)	25	Своевременное и в полном объеме выполнение работ.	На календарный месяц
24.	за расширение объема работы при подготовке и проведении итоговой диагностики выпускников	30	При выполнении данной работы в полном объеме	На календарный месяц
25.	За исполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детей	25	При наличии плана работы и выполнения данной работы на постоянной основе	На период выполнения данной работы
26.	За исполнение обязанностей ответственного за удостоверение цифровой подписью информации и сведений, передаваемых по информационным каналам, ответственность за обеспечение сохранности персональных данных работников и воспитанников	25	При выполнении данной работы своевременно и полностью	На период выполнения данной работы
27.	за работу с семьями, находящимися в социально опасном положении	25	При наличии плана работы и выполнения данной работы на постоянной основе	На период выполнения данной работы
28.	за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ у воспитанников, родителей, общественности	До 30	При выполнении данной работы в полном объеме	На календарный месяц
29.	За исполнение обязанностей секретаря рабочих совещаний, педагогических советов, комиссии по закупкам, бракеражной комиссии, комиссии по охране труда и аттестации рабочих мест и других комиссий	10	При наличии плана работы и выполнения данной работы на постоянной основе	На период выполнения данной работы
30.	за исполнение обязанностей отсутствующего работника	50	При выполнении данной работы в полном объеме	На период выполнения данной работы
31.	за обеспечение своевременной расчистки от снега подъездных путей к ДОУ (расширение объема работ при уборке снега)	50	При выполнении данной работы в полном объеме	На календарный месяц
32.	за эффективность использования в	До 20	При выполнении данной	На календарный

	образовательном процессе здоровьесберегающих технологий		работы в полном объёме	месяц
33.	отсутствие обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	10	При отсутствии жалоб	На календарный месяц
34.	за качественную уборку и содержание в надлежащем виде территории ДОУ, групповых участков (покос травы, обрезка деревьев, уборка снега и др.);	30	При выполнении данной работы в полном объёме	На календарный месяц
35	за содержание закреплённого участка, качественную уборку помещений в соответствии с СанПиН	До 30	При выполнении данной работы в полном объёме	На календарный месяц
36.	за расширенный объём работ в зимний период и весенне-осеннюю распутицу	До 30	При выполнении данной работы в полном объёме	На календарный месяц
37.	за проведение генеральных уборок	До 20	При выполнении данной работы в полном объёме	На календарный месяц
38.	за разработку и (или) реализацию в полном объёме 10-дневного меню	До 15	При выполнении данной работы в полном объёме	На календарный месяц
39.	Мероприятия, проведённые с участием СМИ	До 20	Ссылка в СМИ	На календарный месяц
40.	Организация работы в дистанционном формате за использованием Интернета, домашнего компьютера, за программные средства, используемые при выполнении трудовой функции.	До 20	При условии выполнения данной работы на постоянной основе	На календарный месяц
41.	Участие в инновационной, научно-исследовательской, экспериментальной работе	До 50	Предоставление материала	На календарный месяц
42.	Подготовка материалов для СМИ	До 10	Предоставление материала	На календарный месяц
43.	За расширение зоны обслуживания	До 50	При выполнении данной работы в полном объёме	На период выполнения данной работы
44.	за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	До 30	Своевременное и в полном объёме выполнение работ.	На календарный месяц
45.	за эффективность проведения профилактической и оздоровительной работы с воспитанниками и родителями	До 30	Своевременное и в полном объёме выполнение работ.	На календарный месяц
46.	за обеспечение санитарно-гигиенических условий и сохранности групповых помещений в соответствии СанПиН	До 30	Своевременное и в полном объёме выполнение работ.	На календарный месяц
47.	за оформительскую работу	До 50	При выполнении данной работы в полном объёме	На период выполнения

				данной работы
48.	за организацию и проведение мероприятий, направленных на создание благоприятного микроклимата в коллективе, осуществление общественного контроля по охране труда, организацию работы по оздоровлению работников	До 30	При выполнении данной работы в полном объеме	На период выполнения данной работы
49.	за организацию и проведение ремонтных работ	До 50	При выполнении данной работы в полном объеме	На период выполнения данной работы
50.	за обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, охраны труда, СанПиН	До 50	Своевременное и в полном объеме выполнение работ	постоянно
51.	за увеличение объема работы	До 50	Своевременное и в полном объеме выполнение работ	На период выполнения данной работы
52.	за своевременную и качественную работу по составлению отчетной документации	50	Своевременное и в полном объеме выполнение работ	
53.	за выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности	До 20	Своевременное и в полном объеме выполнение работ	
54.	Декада (организация, проведение) общесадовского уровня)	20%	При выполнении данной работы в полном объеме	На календарный месяц

4. Премияльные выплаты

4.1. Премией является единовременное вознаграждение, выплачиваемое работникам Детского сада за особые достижения или заслуги в области образования, управленческой деятельности, конкретные результаты работы.

4.2. Премирование работников Детского сада производится по результатам выполнения работы ежемесячно, по решению Комиссии, основанному на анализе результатов их труда, информации, представленной в соответствии с данным Положением.

4.3. Размер премии определяется заведующим Детским садом в процентном соотношении к его окладу, с учетом характера выполненной работы. Размеры премиальных выплат не могут быть меньше 1% от должностного оклада (ставки заработной платы) и не могут превышать 50% от должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый вид выполняемой работы.

4.4. всем категориям работников производятся:

4.4.1. за выполнение несвойственных функций;

4.4.2. за высокие результаты и добросовестный труд;

4.4.3. за подготовку Детского сада/группы к новому учебному году;

4.4.4. за поддержку сайта Детского сада;

4.4.5. выполнение особо важных и сложных заданий, срочных и непредвиденных работ;

4.4.6. выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

4.4.7. выдвижение творческих идей в области своей деятельности и их реализация;

4.4.8. за участие в мероприятиях по приказу вышестоящих органов за мероприятие (от продолжительности и вклада);

4.4.9. за интенсивность работы по подготовке квартальных/ полугодовых/ годовых /на начало и конец учебного года отчетов;

4.4.10. за результативность работы к праздникам: День учителя, 8 Марта, День защитника Отечества, День рождения детского сада, Новый год, юбилеи.

4.4.11. за подготовку и проведение закупочных процедур.

4.4.12. за организацию работы по преемственности в образовательном процессе между

образовательным учреждениями города:

4.4.13. за работу по оснащению групп в соответствии с требованиями СанПиН;

4.4.14. за выполнение обязанностей курьера;

4.4.15. за утепление оконных проемов для обеспечения воздушно-теплового режима;

4.4.16. за изготовление инвентаря и оборудования для детского сада;

4.4.17. за выполнение работ по ремонту помещений детского сада;

4.4.18. за проведение генеральных уборок;

4.4.19. за участие в спортивных соревнованиях по приказу вышестоящих органов;

4.4.20. за выполнение обязанностей общественного кассира;

4.4.21. за организацию и обеспечение доставки приобретенного для детского сада инвентаря и оборудования;

4.4.22. за работу по озеленению и благоустройству территории детского сада;

4.4.23. за своевременное и оперативное устранение аварийных ситуаций;

4.4.24. за отсутствие в течение календарного года дней нетрудоспособности по болезни;

4.4.25. за организацию и проведение стажировочных площадок на базе детского сада;

4.4.26. за обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, охраны труда, СанПиН;

4.4.27. за соблюдение режимов экономии воды и электроэнергии;

4.4.28. за разработку и (или) реализацию в полном объеме 10-дневного меню;

4.4.29. за организацию и проведение работы по созданию здоровьесберегающей среды в детском саду;

4.4.30. за наставничество.

5. Работникам детского сада 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 детского сада 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	5

<p>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, 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)</p>	
--	--

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:

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.

Приложение №5
к Положению по оплате
работников МБДОУ «Детский сад» с. Усть – Уса

ПОРЯДОК регулирующего уровня заработной платы заведующего, главного бухгалтера

1. Должностной оклад заведующего Детским садом устанавливается трудовым договором, заключаемым с Управлением образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск», с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников Детского сада, определенных в разделе III. «Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников Детского сада» настоящего Положения.

2. Выплаты компенсационного характера заведующему Детским садом устанавливаются на основании раздела IV. «Выплаты компенсационного характера работникам Детского сада» настоящего Положения.

3. Должностной оклад главного бухгалтера Детского сада устанавливаются приказом Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск».

4. Заведующему, главному бухгалтеру Детского сада устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы 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, главного бухгалтера Детского сада) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Детского сада в размерах, определенных приказом Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск».

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

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

7. При расчете среднемесячной заработной платы работников Детского сада, а также 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.

8. Выплаты стимулирующего характера заведующему Детским садом устанавливаются приказом Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера заведующему Детским садом, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 4 настоящего Порядка.

9. Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы заведующего Детским садом 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.

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

11. Заведующий Детским садом осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для 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.

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%
За работу по обеспечению своевременных закупок с помощью электронных торгов	качественное исполнение	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
заведующего по хозяйственной части**

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
Уровень проведения НОД по итогам проверки	Высокий уровень проведения – 5% Средний – 0 %	ежемесячно	Не более 5%
Участие воспитанников в мероприятиях различного уровня (конкурсы, соревнования, выставки, фестивали, акции и т.д.)	Участники: Уровень детского сада - (за каждого участника 0,2%) муниципальный уровень - (за каждого участника 0,5%) республиканский уровень - (за каждого участника 1%) всероссийский уровень - (за каждого участника 2%) победители и призеры муниципального уровня 5% республиканского уровня 10% всероссийского уровня 20%	ежемесячно	Не более 25%
Участие педагогов в мероприятиях различного уровня	Конкурсы, выступление с презентацией, разработкой памяток, буклетов -10%	ежемесячно	Не более 20
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 месяц 15% 3-й месяц 10% За каждый последующий месяц при условии поступления новых детей – 5%	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%

Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	Привлечение спонсорских средств для пополнения предметно-развивающей среды От 3-5т.р. – 5% От 5-10т.р. – 10% Свыше 15т.р. – 15%	ежемесячно	Не более 15%
Наличие публикаций	За каждую публикацию - 5%	ежемесячно	Не более 20%
Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие травматизма - 5%	ежемесячно	5%
	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%
Участие в Совете трудового коллектива, коллегиальных органах и комиссиях	10% за действенное участие	ежемесячно	Не более 10%
Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление материалов (планов, отчетов, информации) качественно разработанных, в соответствии с требованиями – 5%	ежемесячно	5%

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

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки Эффективности деятельности	Периодичность	Максимальный размер выплаты
Уровень проведения НОД - по итогам проверки	Высокий уровень проведения – 5% Средний – 0 %	ежемесячно	5%
Использование ИКТ технологий	Систематически 10% Эпизодически 5 %	ежемесячно	10%
Участие воспитанников в мероприятиях различного уровня (конкурсы, соревнования, выставки, фестивали, акции т.д.)	Участники: Уровень детского сада - (за каждого участника 0%) муниципальный уровень - (за каждого участника 2%) республиканский уровень - (за каждого участника 3%) всероссийский уровень-(за каждого участника 5%) победители и призеры муниципального уровня 10% республиканского уровня 15% всероссийского уровня 20%	ежемесячно	Не более 50%
Участие педагогов в мероприятиях различного уровня	Очные конкурсы: Участник «Учитель года» - 150% Победитель «Учитель года» 200% Фестивали, смотры, научно-практические конференции и др. Участники муниципального уровня 10% республиканского уровня 20% всероссийского уровня 30% Победители очных конкурсов Уровень детского сада - (1место-15%, 2 место-10%, 3место -5%) Муниципальный уровень- 20% Республиканский уровень-30% Всероссийский уровень -50% Сетевые конкурсы Республиканский уровень – 10% Всероссийский уровень - 15% Победители сетевых конкурсов Республиканский уровень -20% Всероссийский уровень - 25% Участие в методических объединениях (выступление презентацией, разработкой памяток, буклетов) - 20%	ежемесячно	Не более 200%
Проведение методических мероприятий (открытые занятия, семинары, практикумы, мастер-класс,	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 50%

деловые игры и т.д.			
Работа в условиях особых	Осуществление карантинных мероприятий -5% Работа в разновозрастной группе в летний период -10%	ежемесячно	15%
Проведение тематических мероприятий (утренники, развлечения, соревнования и др.)	Проведение на высоком уровне – 5%	ежемесячно	Не более 50%
Разовые поручения, не входящие в должностные обязанности	От 5 % в зависимости от сложности поручения	ежемесячно	Не более 50%
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных обоснованных жалоб и обращений – 5%	ежемесячно	5%
	Наличие позитивной публичной оценки деятельности педагога (статья, публикация, сюжет, благодарность, грамота УО и др. поощрения) -10%	ежемесячно	10%
Разработка педагогических продуктов	Сценарии, методические и дидактические материалы, перспективные планы, наглядные пособия. За каждый качественный продукт – 5%	ежемесячно	Не более 50%
Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	Привлечение спонсорских средств для пополнения предметно-развивающей среды От 3-5т.р. – 5% От 5-10т.р. – 10% Свыше 15т.р. – 15%	ежемесячно	Не более 50%
Наличие публикаций на сайте ДОУ	За каждую публикацию -5%	ежемесячно	Не более 50%
Результаты проверок	Контроль внутрисадовый (тематический, оперативный) Отсутствие замечаний – 10% Не значительные замечания – 5%	ежемесячно	10%
	Мониторинг По итогам в зависимости от результата от 5 до 20%	ежемесячно	Не более 20%
Оформительские работы	От 5 до 50% в зависимости от сложности оформительских работ	ежемесячно	Не более 50%
Ремонтные работы	От 5 до 50% в зависимости от сложности ремонтных работ	ежемесячно	Не более 50%
Генеральные уборки	Качественное проведение в соответствии с графиком: музыкальный зал	Ежеквартально	Не более 30%
Участие в управлении МАДОУ: работа Совета трудового коллектива, коллегиальных	10% за действенное участие	ежемесячно	Не более 50%

органах и комиссиях			
Работа с одаренными	Наличие и реализация	ежемесячно	Не более 50%

Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы педагога-психолога

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки Эффективности деятельности	Периодичность	Максимальный размер выплаты
Использование ИКТ технологий	Систематически 10% Эпизодически 5 %	ежемесячно	10%
Участие педагога-психолога в мероприятиях различного уровня	<p>Очные конкурсы: Фестивали, смотры, научно-практические конференции и др. Участники муниципального уровня 10% республиканского уровня 20% всероссийского уровня 30%</p> <p>Победители очных конкурсов Уровень детского сада - (1 место-15%, 2 место -10%, 3 место -5%) Муниципальный уровень- 20% Республиканский уровень-30% Всероссийский уровень-50%</p> <p>Сетевые конкурсы Республиканский уровень– 10% Всероссийский уровень- 15% Победители сетевых конкурсов Республиканский уровень-20% Всероссийский уровень - 25%</p> <p>Участие в методических объединениях (выступление с презентацией, разработкой памяток, буклетов) - 20%</p>	ежемесячно	
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 50%
Организация работы с молодыми и малоопытными педагогами	По наличию плана и итогового результата (план, отчет) 1 педагог – 10%	ежемесячно	10%
Проведение тематических мероприятий	Проведение на высоком уровне – 5% за каждое мероприятие	ежемесячно	Не более 50%
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	Сценарии, методические и дидактические материалы, перспективные планы, наглядные пособия. За каждый качественный продукт – 5%	ежемесячно	Не более 50%
Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	Привлечение спонсорских средств для пополнения предметно-развивающей среды От 3-5т.р. – 5% От 5-10т.р. – 10% Свыше 15т.р. – 15%	ежемесячно	Не более 50%
Наличие публикаций на сайте ДОУ	За каждую публикацию -5%	ежемесячно	Не более 50%
Результаты проверок	Контроль внутрисадовый (тематический, оперативный) Высокий уровень – 10% Средний уровень – 5%	ежемесячно	10%
	Мониторинг По итогам в зависимости от результата от 10до 20%	ежемесячно	20%
	Проверки контролирующих органов При отсутствии нарушений -20% При наличии замечаний - 0	ежемесячно	20%
Оформительские работы	От 5 до 50% в зависимости от сложности оформительских работ	ежемесячно	Не более 50%
Ремонтные работы	От 5 до 50% в зависимости от сложности ремонтных работ	ежемесячно	Не более 50%
Генеральные уборки	Качественное проведение в соответствии с графиком Кабинет педагога-психолога – 10%	ежемесячно	Не более 10%
Участие в управлении МАДОУ: работа в Совете трудового коллектива, коллегиальных органах и комиссиях	10% за действенное участие	ежемесячно	Не более 50%
Работа с одаренными детьми	Наличие и реализация дополнительных программ – 10%	ежемесячно	Не более 50%
Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление материалов (планов, отчетов, информации) качественно разработанных, в соответствии с требованиями – 5%	ежемесячно	5%

детьми	дополнительных программ – 10%		
Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление материалов (планов, отчетов, информации) качественно разработанных, в соответствии с требованиями – 5%	ежемесячно	5%

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

Наименование выплаты	Показатели 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%
Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	привлечение спонсорских средств от 3 - 5т.р. – 5% от 5 - 10т.р. – 10% свыше 15т.р. – 15%	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%
Участие в Совете трудового коллектива, коллегиальных органах и комиссиях	10% за действенное участие в каждой из комиссий	ежемесячно	не более 50%
Посещаемость группы	посещаемость 91-100% - 15% 81-90% - 10% 70- 80% - 5% менее 70% - 0	ежемесячно	15%
Заболеваемость	заболеваемость 0- 0,5 дней – 10% 0,6 -1,0 - 5 % свыше 1,0 – 0	ежемесячно	10%
Расширение зоны обслуживания (расчистка балконов, крылец от снега и т.д.)	по факту до 30%	ежемесячно	30%

Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы повара

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки	Периодичность	Максимальный размер выплаты
Соблюдение требований пожарной, электробезопасности, охраны труда, СанПиН (экономия электричества, воды, и т.д.)	Отсутствие замечаний	ежемесячно	10%
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%
Участие в Совете трудового коллектива, коллегиальных органах и комиссиях	За действительное участие в каждой из комиссий	ежемесячно	Не более 50%

**Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы
кладовщика**

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки	Периодичность	Максимальный размер выплаты
Соблюдение требований пожарной, электробезопасности, охраны труда, СанПиН (экономия электричества, воды, и т.д.)	По факту	ежемесячно	10%
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%
Участие в управлении МБДОУ: работа в Совете трудового коллектива, коллегиальных органах и комиссиях	10% за действенное участие в каждой из комиссий	ежемесячно	Не более 50%

**Целевые показатели и критериям оценки эффективности работы
уборщика служебных помещений**

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки	Периодичность	Максимальный размер выплаты
Соблюдение требований пожарной, электробезопасности, охраны труда, СанПиН (экономия электричества, воды, и т.д.)	10%	ежемесячно	10%
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 контролирурующих 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 кухни**

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки	Периодичность	Максимальный размер выплаты
Соблюдение требований пожарной, электробезопасности, охраны труда, СанПиН (экономия электричества, воды, и т.д.)	Отсутствие замечаний	ежемесячно	10%
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 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	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
Соблюдение требований пожарной, электробезопасности, охраны труда, СанПиН (экономия электричества, воды, и т.д.)	Отсутствие замечаний	ежемесячно	10%
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
Соблюдение требований пожарной, электробезопасности, охраны труда, СанПиН (экономия электричества, воды, и т.д.)	Отсутствие замечаний	ежемесячно	10%
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: -покостравы,обрезкадеревьев, 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 объём 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 кастаняши

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%

