Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
"Детский сад №3 общеразвивающего вида"

СОГЛАСОВАНО
Начальник МУ «Управление образования»
МОГО «Ухта»
_____Н. А. Безносикова
«03» сентября 2018 г

УТВЕРЖДЕНО
приказом МДОУ «Д/с №3»
от 03.09.2018 № 01-11/100

Подписано цифровой подписью: РЫМАР МАРИНА НИКОЛАЕВНА
Дата: 2021.12.24 09:20:36 +03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

РАЗДЕЛ I.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

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

1.2. Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения "Детский сад №3 общеразвивающего вида" (далее – Положение) определяет систему оплаты труда (далее – отраслевая система оплаты труда) работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 общеразвивающего вида» (далее-Учреждение).

1.3. Положение включает в себя:

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

1.4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, бюджета МОГО «Ухта».

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми и настоящим Положением.

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

1.7. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

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

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

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

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

1.12. Дни выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

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

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

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

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

РАЗДЕЛ II.

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

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

Перечень должностей работников Учреждения и размеры должностных окладов указаны в **Приложении № 1** к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

РАЗДЕЛ III.

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

3.1. Повышение должностных окладов работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных образовательных организаций, утвержденным в разделе №3 Постановления администрации МОГО «Ухта» от 29 июня 2018 г № 1464 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта»

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

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

РАЗДЕЛ IV.

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Выплатами компенсационного характера (**Приложение 3**) являются:

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

РАЗДЕЛ V.

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Выплатами стимулирующего характера (**Приложение 4**) являются:

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

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

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

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

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной

деятельностью Учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

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

5.2.При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) право на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год) определяет комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников.

РАЗДЕЛ VI.

ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором с руководителем Учреждения, заключаемым муниципальным учреждением «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта», определенных в разделе 3 настоящего Положения.

6.2. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются на основании раздела 4 настоящего Положения.

6.3. Руководителю, заместителям руководителя Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителей	для заместителей руководителя
2.	от 51 до 100 (включительно)	3,5	3,0

6.4. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя Учреждения.

6.5. При расчете среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а также руководителя, заместителей руководителя Учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы

(тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения.

6.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом муниципального учреждения «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» в соответствии с утвержденным положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.

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

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

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

РАЗДЕЛ VII.

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

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

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

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, утверждены Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

7.3. Для сторожей учреждения устанавливается суммированный учет рабочего времени-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

РАЗДЕЛ VIII.

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделом 2,3 настоящего Положения и Приложения 1,2;

- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего Положения и Приложения 3);

- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего Положения и Приложения 4;

- выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктом 4 настоящего раздела.

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

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

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

8.3. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда стимулирующих выплат объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Учреждении определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) раздела 3 настоящего Положения и выплат компенсационного характера, установленных разделом 4 настоящего Положения.

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

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

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

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

Принято на общем собрании
коллектива МДОУ «Д/с № 3»
протокол № 1 от 03.09.2018г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к положению об оплате труда

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

1. Должностные оклады руководящих работников Учреждения:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности воспитанников <**> Свыше 200
1.	Заведующий	13 500
2.	Заместитель заведующего	12 150
3	Главный бухгалтер	12 150

*численность по Учреждению определяется по списочному составу на 01 января

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

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Помощник воспитателя	7400

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

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

- Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	8800
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	9000
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	9200
4 квалификационный уровень	
Старший воспитатель	9400

3. Должностные оклады работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Делопроизводитель	7072
2 квалификационный уровень:		
2.	Заведующий хозяйством	7820
3 квалификационный уровень:		
3	Шеф-повар	7820

п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1	Бухгалтер	8092

4. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пунктах 2,3 настоящего приложения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Наименование должностей, рабочих профессий	Оклад, рублей
1	дворник	6800
2	оператор стиральных машин, кладовщик, кастелянша, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, сторож	6936
3	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар	7072
4	повар	7208
5	повар	7344

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к положению об оплате труда

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

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за наличие:	
	первой квалификационной категории	20
	высшей квалификационной категории	40

Примечание:

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.
2. Повышенные должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне образуют новые размеры должностных окладов (оклада, ставки заработной платы).

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к положению об оплате труда

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Работникам Учреждения, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:

1.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам образовательных организаций в размере не менее 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

1.2. 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.

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

2. Доплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными

условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

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

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За руководство городскими методическими объединениями (опорно – методической площадкой), работникам Учреждения за работу в аттестационных комиссиях, при прохождении педагогическими работниками и заместителями руководителя, аттестации на соответствие занимаемой должности. (доплата за работу в аттестационных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15
2.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	до 10
3.	Педагогическим работникам Учреждения за заведование музеями.	до 20
4.	Педагогическим работникам Учреждения, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов воспитанников, социальных проектов)	до 10
5.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования за работу с детьми из социально неблагополучных семей	до 15

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

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации городов и поселков городского типа	25

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

4.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 5.3 и 5.4 пункта 5 настоящего раздела.

4.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Учреждение, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.3. пункта 5 настоящего раздела.

4.3. 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 организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательных организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательных организациях в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

4.5. В случае, если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с подпунктами 5.1, 5.2, 5.3, 5.4 пункта 5 настоящего раздела продолжается со дня прекращения указанных событий.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к положению об оплате труда

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Выплатами стимулирующего характера являются:
1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
2) надбавки за качество выполняемых работ;
3) премиальные выплаты по итогам работы
4) надбавки за выслугу лет;

1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

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

3. Основания для установления работникам Учреждения надбавок за интенсивность и высокие результаты<**>:

Перечень оснований для надбавки за интенсивность и высокие результаты в соответствии с критериями	**В процентах к должностному окладу**
Главный бухгалтер	
За работу по сопровождению, наполнению сайта Учреждения, работу в системах ГИС «Электронное образование», «АРИСМО», www.zakupki.gov.ru, www.bus.gov.ru, модуле «Информация об энергосбережении и повышении энергетической эффективности» и др.	до 30%
Своевременное и качественное выполнение планов финансово-хозяйственной деятельности	до 20%
Работникам за интенсивность труда, связанную с организацией финансово- хозяйственной деятельности; за работу по размещению муниципального заказа на поставку продуктов питания; составление и публикация плана – графика; за организацию работы по размещению государственных заказов	до 45%:
Положительная динамика уровня оптимизации бюджетных расходов	до 35%
Своевременное освоение лимитов бюджетных обязательств в течение финансового года, в том числе внебюджетных средств	до 30%

Положительная динамика уровня оптимизации бюджетных расходов квартально	до 25%
Отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны МУ «Управление образования», органов финансового контроля	до 15%
Заместители заведующего, старший воспитатель:	
За участие и результативность достижений воспитанников -уровень учреждения -муниципальный уровень -республиканский и федеральный уровень **ДИСТАНЦИОННО: участие -5%, победители- до 10%**	 до 5% до 15% до 20%
За участие и результативность, творчество и инициативу в организации и проведении открытых общесадовых, городских, республиканских мероприятий, конкурсов профессионального мастерства -уровень учреждения -муниципальный уровень -республиканский и федеральный уровень **ДИСТАНЦИОННО: участие -5%, победители- до10%**	до 20% до 5% до 15% до 20%
Наличие научно-методических публикаций -в интернет-изданиях -в печатных изданиях	до 20% до 10% до 20%
Создание и постоянная модернизация системы мониторинга качества образования в Учреждении, реализации ООП: -незначительное соответствие критерию -частичное соответствие критерию -полное соответствие критерию	до20% до 5 до 10 до 20
Мотивирование педагогов на использование в образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик, методов и форм организации образовательного процесса (проектной деятельности, проблемного обучения и пр.): 40-59% педагогов 60-79% педагогов 80-100% педагогов	 до 10 до 20 до 25
За работу в системе персонифицированного финансирования дополнительного образования детей.	до 15%
За работу по сопровождению, наполнению сайта Учреждения, работу в системах ГИС «Электронное образование», «АРИСМО», www.zakupki.gov.ru, www.bus.gov.ru, модуле «Информация об энергосбережении и повышении энергетической эффективности	до 30%
За эффективность организации развивающей среды в помещениях учреждения, хорошую подготовку помещений учреждения к новому учебному году	до 50%
Положительная динамика количества аттестованных педагогов	до 20%
Реализация инноваций, разработка целевых программ	до 30%
За повышение уровня организации социального партнерства активное участие в налаживании взаимодействия с иными структурами; активное участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у родителей и общественности, создание положительного опыта в СМИ, проведение социологических мониторингов среди родителей, наполнение разделов на сайте Учреждения, в социальных сетях, организацию дней открытых дверей, консультаций, собраний, мастер- классов)	до 30%

За активное участие в благоустройстве территории, строительстве хозяйственных построек, озеленении территории, существенное преобразование прогулочных участков	до 20%
Организация, проведение и продвижение дополнительного образования детей в рамках образовательной программы на платной и бесплатной основе	до 70%
Организация профилактической работы с сотрудниками, родителями (законными представителями) воспитанников, воспитанниками, пропаганде основ безопасной жизнедеятельности, в том числе организация и работа «Родительского патруля».	до 30%
За организацию работы и ведение документации по защите информации и персональным данным, антикоррупционной деятельности	до 30%
Педагогические работники :	
Педагогическим работникам за участие и результативность достижений воспитанников в очных и заочных (конкурсах, фестивалях, семинарах, мероприятиях, акциях, соревнованиях и т.д) -уровень учреждения -муниципальный уровень -республиканский и федеральный уровень **ДИСТАНЦИОННО: участие -5%, победители- до 10%**	до 20% до 10% до 15% до 20%
Педагогическим работникам за участие и результативность, творчество и инициативу в организации и проведении открытых общесадовых, городских, республиканских мероприятий, конкурсов профессионального мастерства -уровень учреждения -муниципальный уровень -республиканский и федеральный уровень **ДИСТАНЦИОННО: участие -5%, победители- до 10%**	до 25% до 10% до 20% до 25%
Представление опыта работы на консультациях, педсоветах, семинарах, совещаниях, научно-практических конференциях и т.п.; -уровень учреждения -муниципальный уровень -республиканский и федеральный уровень	до 20% до 10% до 15% до 20%
Наличие научно-методических публикаций - в интернет-изданиях - в печатных изданиях	 до 10% до 20%
Педагогическим работникам за работу по проектам: разработка и реализация	до 10%
Педагогическим работникам за предоставление качественных материалов для сайта ДОУ	до 10%
Качественное ведение документации на группе, наличие планов воспитательно-образовательной работы	до 10%
За эффективность организации предметно - развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, учреждения в целом (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика помещений)	до 10%
Педагогическим за заведование изостудией, театрализованной студией, творческой лабораторией, познавательной комнатой, кабинетом охраны труда и др дополнительными помещениями	до 20%.

Работникам за расширенный объем работы за время болезни или отпуска основного работника	до 20%
Педагогическим работникам за проведение целенаправленной работы с семьями социального риска и опекаемыми; посещение семей, привлечение к изготовлению пособий, нестандартного оборудования в группе.	до 10%
За активное участие в благоустройстве территории, строительстве снежных построек, озеленении территории, существенное преобразование прогулочных участков.	до 5%
За повышение уровня организации социального партнерства - проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у родителей и общественности, участие в совместных мероприятиях с др. организациями; - организация и проведение экскурсий	до 10%
За работу по сопровождению, наполнению сайта Учреждения, работу в системах ГИС «Электронное образование», «АРИСМО»	до 20%
Музыкальные руководители, инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования	
Педагогическим работникам за участие и результативность достижений воспитанников - уровень учреждения -муниципальный уровень -республиканский и федеральный уровень **ДИСТАНЦИОННО: участие -5%, победители- до10%**	До 25% до 15% до 20% до 25%
Педагогическим работникам за участие и результативность, творчество и инициативу в организации и проведении открытых общесадовых, городских, республиканских мероприятий, конкурсов профессионального мастерства -уровень учреждения -муниципальный уровень -республиканский и федеральный уровень **ДИСТАНЦИОННО: участие -5%, победители- до10%**	До 25% до 15% до 20% до 25%
Представление опыта работы на консультациях, педсоветах, семинарах, совещаниях, научно-практических конференциях и т.п.; - уровень учреждения -муниципальный уровень -республиканский и федеральный уровень	до 25% до 15% до 20% до 25%
Педагогическим работникам за работу по проектам: разработка и реализация	до 10%
Педагогическим работникам за качественное предоставление материалов для сайта ДОУ	до 15%
За эффективность организации предметно - развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, учреждения в целом (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика помещений): существенное преобразование среды помещения	до 20%
Качественное ведение документации.	до 10%
За активное участие в мероприятиях по благоустройству территории, существенное преобразование прогулочных участков, строительстве снежных построек, озеленении территории	до 5%
Бухгалтер	
За работу по сопровождению, наполнению сайта Учреждения, работу в системах ГИС «Электронное образование», «АРИСМО», www.zakupki.gov.ru, www.bus.gov.ru, модуле «Информация об энергосбережении и повышении энергетической эффективности	до 30%
За интенсивность труда, связанную с организацией финансово-	до 45%

хозяйственной деятельностью: -ответственному, назначенному приказом руководителя, за работу по размещению муниципального заказа на поставку продуктов питания; составление и публикация плана -графика; за организацию работы по размещению государственных заказов;	
За сбор платы за питание сотрудников, ведение отчетной документации по питанию сотрудников	до 15%
За работу с архивом учреждения	до 20%
За работу с родителями воспитанников по формированию пакета документов для предоставления компенсации по родительской плате.	до 30%
За выполнение обязанностей контрактного управляющего, кассира	до 30%
Младшие воспитатели, помощники воспитателя:	
За участие, творчество и инициативу в организации и проведении открытых общесадовых, городских, республиканских мероприятиях.	до 20%
За активное участие в благоустройстве территории, строительстве снежных построек, озеленении территории, существенное преобразование прогулочных участков.	до 15%
За осуществление гигиенических процедур детям ясельного возраста, не имеющим навыков самообслуживания.	до 20%
За хорошую подготовку помещений учреждения к новому учебному году.	до 30%
За сохранение имущества Учреждения, имущества воспитанников.	до 5%
За оказание помощи воспитателям на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку и др.)	до 20 %
За помощь воспитателям в оформлении и обогащении предметно – развивающей среды группы, учреждения.	до 30%
За помощь в организации режимных моментов (самообслуживания, труда воспитанников, экскурсий и целевых прогулок, одевание детей другой группы, родительское собрание)	до 40%
За сбор платы за питание сотрудников, ведение отчетной документации по питанию сотрудников	до 20%
За присмотр в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях за детьми (педсоветы, методические часы, совещания)	до 40%
Заведующий хозяйством	
За интенсивность труда, связанную с организацией и обеспечением финансово- хозяйственной деятельностью	до 45%
За работу по сопровождению, наполнению сайта Учреждения, работу в системах ГИС «Электронное образование», «АРИСМО», www.zakupki.gov.ru, www.bus.gov.ru, модуле «Информация об энергосбережении и повышении энергетической эффективности	до 20%
За увеличение объема выполняемых работ на 12 групп, за сложность и напряженность	до 40%
За сбор платы за питание сотрудников, ведение отчетной документации по питанию сотрудников	до 20%
За активное участие в благоустройстве территории, строительстве снежных построек, озеленении территории, существенное преобразование прогулочных участков.	до 20%
За хорошую подготовку помещений учреждения к новому учебному году.	до 50%
Поваропроизводитель	

За работу по персонифицированному учёту сведений на работающих и оформление документов для назначения и пересмотра пенсий	до 30%
За работу по сопровождению, наполнению сайта Учреждения, работу в системах ГИС «Электронное образование», «АРИСМО», www.zakupki.gov.ru, www.bus.gov.ru, модуле «Информация об энергосбережении и повышении энергетической эффективности	до 30%
За оформление и ведение кадровой документации	до 10%
За ведение табеля посещаемости воспитанников	до 20%
За работу с архивом учреждения	до 20%
За оказание помощи воспитателям на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку и др.)	до 20 %
Шеф-повар, повар, подсобный рабочий	
За разгрузку молочнокислой продукции, других продуктов, за чистку овощей вручную, переборку овощей	до 40 %
За приготовление индивидуальных блюд для детей, нуждающихся по показаниям врача замене блюд из основного меню.	до 20 %
За качественное проведение ремонтных работ в течение года и в летний период	до 50%
За активное участие в субботниках по уборке территории, строительстве снежных построек, озеленении территории, существенное преобразование прогулочных участков.	до 10%
За соблюдение требований по организации сбалансированного питания (объем порций, готовых блюд, график закладки продуктов, оформление маркировки инвентаря)	до 30%
Кладовщик:	
За разгрузку молочнокислой продукции, других продуктов, за чистку овощей вручную, переборку овощей	до 50 %
За качественное проведение ремонтных работ в течение года и в летний период	до 50%
За активное участие в благоустройстве территории, строительстве снежных построек, озеленении территории, существенное преобразование прогулочных участков.	до 30%
За подготовку показателей, единиц измерения и характеристик товаров согласно техническим регламентам и стандартам, установлению требований к продуктам питания для заключения муниципального контракта, договора.	до 30%
Осуществление работы в ГИС «Меркурий»	до 30%
Кастелянша, оператор стиральных машин, уборщик служебных помещений:	
За оказание помощи воспитателям на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку и др.)	до 20 %
За чистку ковровых изделий вручную	до 20%
За качественное проведение ремонтных работ в течение года и в летний период	до 40%
За присмотр в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях за детьми (педсоветы, методические часы, совещания)	до 10%
За участие, творчество и инициативу в организации и проведении открытых общесадовых, городских, республиканских мероприятий.	до 20%
За активное участие в благоустройстве территории, строительстве снежных построек, озеленении территории, существенное преобразование прогулочных участков.	до 20%

За подготовку к утренникам, праздникам, др.мероприятиям реквизита и аксессуаров и контроль за их состоянием.	до 30%
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания:	
За увеличение объёма работ при подготовке Учреждения к новому учебному году, к летне-оздоровительному и зимнему периодам.	до 30 %
Принятие необходимых срочных мер по устранению аварийных ситуаций.	до 50 %
За активное участие в благоустройстве территории, озеленении территории, существенное преобразование прогулочных участков.	до 20%
За выполнение работ повышенной сложности (настил линолеума, изготовление малых архитектурных форм, ремонт и изготовление игрового материала и др.)	до 70%
Дворник:	
За увеличение объема работ: по уходу за деревьями и кустарниками: побелка стволов, обрезка сухих веток, покос газона и травы в весеннее - летний период; уборка листвы, клумб и сухих деревьев в осенний период, при уборке снега и при гололедице в зимний период	до 50 %
За выполнение работ повышенной сложности (настил линолеума, изготовление малых архитектурных форм, ремонт и изготовление игрового материала и др.)	до 50%
За активное участие в благоустройстве территории, строительстве снежных построек, озеленении территории, существенное преобразование прогулочных участков.	до 50%
Сторож:	
За активное участие в благоустройстве территории, озеленении территории, существенное преобразование прогулочных участков.	до 40%
За помощь в покосе травы и уборке территории, полив цветов и насаждений; по уходу за деревьями и кустарниками: побелка стволов, обрезка сухих веток	до 60%
Своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением администрации и вызовом соответствующих служб	до 30%
За экономию тепло, энерго ресурсов и водоснабжения	до 20%
За помощь в проведении текущего ремонта здания.	до 30%

** Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок, срок их установления устанавливаются по согласованию комиссии в зависимости от объема работы и значимости работы.

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

Основания для установления работникам Учреждений надбавок за качество выполняемых работ:

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

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

Показатели критериев по видам работ	Размер надбавки в %
1	2
Главный бухгалтер	
Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной, месячной отчётности	до 50%
Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50%
Привлечение внебюджетных средств	до 30%
За качественное проведение ремонта	до 50%
За своевременность и качество оформления отчетов, документации (подготовка проектов приказов, проектов положений)	до 20%
Заместители заведующего, старший воспитатель:	
За предоставление качественных материалов для сайта ДОУ: создание учебных образовательных презентаций и виртуальных игр для детей и родителей, статей по методическому сопровождению педагогов	до 20%
За своевременность и качество оформления отчетов, документации (подготовка проектов приказов, проектов положений)	до 20%
Своевременное проведение контроля и принятия мер по устранению выявленных нарушений и замечаний по охраны труда, нарушение внутреннего распорядка, электробезопасности, пожарной безопасности, травмоопасности со стороны сотрудников учреждения	до 50%
Проведение профилактических мероприятий по предупреждение травматизма среди воспитанников и работников во время воспитательно-образовательного процесса	до 50%
Качественное и своевременное ведение отчетной документации	до 20%
Изготовление качественного наглядного методического материала, пособий для осуществления образовательной деятельности	до20%
За качественную подготовку помещений учреждения к новому учебному году.	до 50%
За качественное проведение ремонта, благоустройство участка	до 50%
Педагогические работники и другие специалисты:	
Педагогическим работникам за участие родителей с воспитанниками в общесадовых конкурсах и фестивалях: 1 - 7 участников 8 – 16 участников 17 – 25 участников	до 15% 5% 10% 15%
Наличие научно-методических публикаций -в интернет-изданиях	до 20% до 10%

- в печатных изданиях	до 20%
За создание учебных образовательных презентаций и виртуальных игр для детей и родителей и их использование в работе	до 20%
Качественное - ведение документации на группе, наличие рабочей программы педагога	до 30%
Адаптация детей раннего и младшего дошкольного возраста (без обоснованных жалоб родителей и оформление листов адаптации)	до 15%
Привлечение внебюджетных средств	до 10%
Разработка индивидуальных образовательных маршрутов (одаренные дети, дети с ОВЗ, неуспевающие дети)	до 10%
Обоснованное применение разнообразных форм работы с родителями (совместные экскурсии, праздники, досуговые мероприятия, конкурсы, выставки, открытые просмотры, непосредственное участие родителей в образовательном процессе группы)	до 10%
За организацию работы по повышению процента занятости места 1 ребенком не ниже 70% **(1 раз в квартал)** - от 70% до 80% - от 80% до 85% - от 85% до 100%	до 20% 10% 15% 20%
Педагогическим работникам за качественное проведение ремонта, благоустройство участка	до 30%
Выполнение функции наставничества, осуществление помощи пед. работнику с опытом работы до 3 лет, студентам ОУ (при наличии соответствующих документов)	до 20%
Музыкальные руководители, инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования	
Наличие научно-методических публикаций - в интернет-изданиях - в печатных изданиях	до 25% до 15% до 25%
За создание учебных образовательных презентаций и виртуальных игр для детей и родителей и их использование в работ	до 25%
Наличие рабочей программы педагога	до 30%
Привлечение внебюджетных средств	до 10%
Разработка индивидуальных образовательных маршрутов (одаренные дети, дети с ОВЗ, неуспевающие дети)	до 20%
Обоснованное применение разнообразных форм работы с родителями (совместные экскурсии, праздники, досуговые мероприятия, конкурсы, выставки, открытые просмотры, непосредственное участие родителей в образовательном процессе группы)	до 15%
Проведение массовых мероприятий различной направленности, с участием воспитанников разных возрастных групп	до 25%
За качественное проведение ремонта, благоустройство участка	до 30%
Выполнение функции наставничества, осуществление помощи пед. работнику с опытом работы до 3 лет, студентам ОУ (при наличии соответствующих документов)	до 20%
Бухгалтер	
Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной, месячной отчётности.	до 30%
Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50%
Работникам за качественное проведение ремонта	до 30%
Привлечение внебюджетных средств	до 10%

За своевременность и качество оформления документации (подготовка проектов приказов, проектов положений и т.д.)	до 20%
Заведующий хозяйством	
Высокий уровень исполнительской дисциплины (оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в Учреждении, исполнение служебных материалов, запросов, отчетов (писем, заявок и пр.	до 30%
За качественное ведение текущей и отчётной документации.	до 30 %
За отсутствие замечаний по итогам годовой инвентаризации.	до 30%
За качественное проведение ремонтных работ в течение года и в летний период	до 50%
Привлечение внебюджетных средств	до 20%
За качественную подготовку помещений учреждения к новому учебному году.	до 40%
Младшие воспитатели, помощники воспитателей	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников – соблюдение профессиональной этики)	до 30%
Высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение СанПиН, режима дня воспитанников, режим дня сотрудников)	до 30%
За качественное проведение ремонтных работ в течение года и в летний период	до 50%
За эффективность и качество работы по результатам инспектирования (содержание рабочего места сотрудниками Учреждения в соответствии с требованиями СанПин, ОТ и ПБ, оптимизация и сокращение затрат по водоснабжению, электросбережению на рабочем месте)	до 50 %
За качественную подготовку помещений учреждения к новому учебному году.	до 40%
Делопроизводитель	
Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50%
Привлечение внебюджетных средств	до 10%
За качественную подготовку помещений учреждения к новому учебному году.	до 40%
За качественное проведение ремонтных работ в течение года и в летний период	до 50%
Кладовщик	
Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 30%
За качественное ведение текущей и отчётной документации.	до 30 %
За качественное проведение ремонтных работ в течение года и в летний период	до 50%
За качественную подготовку помещений учреждения к новому учебному году.	до 40%
За отсутствие замечаний по итогам годовой инвентаризации.	до 50%
Шеф- повар, повар, подсобный рабочий	
За своевременный контроль соблюдения работниками пищеблока правил и норм охраны труда, техники безопасности, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	до 30%
Высокий уровень исполнительской дисциплины, эффективность и качество работы по результатам инспектирования	до 50 %
За соблюдение натуральных норм питания и калорийности приготовления пищи, норм выхода в соответствии с технологическими картами.	до 30 %
За качественную подготовку помещений учреждения к новому учебному году.	до 40%

За качественное проведение ремонтных работ в течение года и в летний период	до 50%
Кастелянша, оператор стиральных машин, уборщик служебных помещений	
За эффективность и качество работы по результатам инспектирования	до 50 %
Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50%
За качественное и своевременное обеспечение деятельности Учреждения необходимыми материалами и инвентарем.	до 50 %
качественное проведение ремонтных работ в течение года и в летний период	до 50%
бочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
евременное и качественное выполнение заявок от сотрудников.	до 50 %
кий уровень исполнительской дисциплины	до 50%
чественное проведение ремонтных работ в течение года и в летний од	до 50%
ж, дворник	
еменное реагирование на возникающие ЧС	до 50 %
ий уровень исполнительской дисциплины	до 50%
ственное проведение ремонтных работ в течение года и в летний	до 50%
По итогам квартала, года	
тории работников:	
вие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников. года).	до 50 %
ез листов нетрудоспособности. (по итогам года).	до 50 %
е замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдение СанПиН. (по	до50 %
профессиональной и корпоративной этики (по итогам года)	до 50%
равм у воспитанников группы во время образовательного	до 50%
Размер снижения стимулирующих выплат работникам	
ступивших письменных заявлений (обращений, жалоб, граждан по фактам нарушений действующего Российской Федерации и Республики Коми в	до 40%
предоставление информации для подготовки сводной реждении	до 20%
внутреннего трудового распорядка Учреждения	до 20%
ций по охране жизни и здоровья воспитанников	до 50%
матизма	до100%

ыполняемых работ работникам Учреждения могут быть предусмотрены ные выплаты:

выплаты за подготовку призеров и победителей Региональных и ований по робототехнике воспитанников Учреждения устанавливаются размерах:

Республиканского этапа соревнований по робототехнике- в размере не шего призера;

ей Республиканского этапа соревнований по робототехнике - в размере

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

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

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

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

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях

чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и граждина, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

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

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

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

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

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

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

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

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

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
"Детский сад №3 общеразвивающего вида"
(МДОУ «Д/с №3»)

ПРИНЯТО
Общим собранием коллектива
МДОУ «Д/с №3»
протокол от 23.10.2019 г. № 2

УТВЕРЖДЕНО
приказом МДОУ «Д/с №3»
от 23. 10.2019 г. № 01-11/ 81

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К ПОЛОЖЕНИЮ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

1. Пункт 1 раздела I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ» дополнить словами:
- постановления администрации МОГО « Ухта» № 3366 от 23.10.2019

2. Текст Приложения 1 к Положению об оплате труда изложить в следующей редакции:

«Приложение № 1
к Положению об оплате труда

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

1. Должностные оклады руководящих работников Учреждения:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности воспитанников <*>
		Свыше 200
1	2	3
1.	Заведующий	14040
2.	Заместитель заведующего	12640
3	Главный бухгалтер	12640

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

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Помощник воспитателя	7700

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	8010

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	8800
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	9000
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	9200
4 квалификационный уровень	
Старший воспитатель	9400

3.Должностные оклады педагогических работников включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

4. Должностные оклады работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №

247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Делопроизводитель	7355
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
2 квалификационный уровень:		
1.	Заведующий хозяйством	8135
3 квалификационный уровень:		
1.	Шеф-повар	8135
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1	Бухгалтер	8420

5. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пунктах 2, 3 настоящего приложения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Наименование должностей, рабочих профессий	Оклад, рублей
1	Дворник	7075
2	Оператор стиральных машин, кладовщик, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, сторож	7215
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар	7355
4	Повар	7500

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
"Детский сад №3 общеразвивающего вида"
(МДОУ «Д/с №3»)

ПРИНЯТО
Общим собранием коллектива
МДОУ «Д/с №3»
протокол от 10.01.2020 г. № 4

УТВЕРЖДЕНО
приказом МДОУ «Д/с №3»
№ 01-11/04 от 10.01.2020 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К ПОЛОЖЕНИЮ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

1. Пункт 1 раздела I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ» дополнить словами:
- постановления администрации МОГО « Ухта» № 24 от 10.01.2020

2. Текст Приложения 1 к Положению об оплате труда изложить в следующей редакции:

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

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

1. Должностные оклады руководящих работников Учреждения:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности воспитанников <*>
		Свыше 200
1	2	3
1.	Заведующий	14715
2.	Заместитель заведующего	13250
3	Главный бухгалтер	13250

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

-Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-

вспомогательного персонала первого уровня:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Помощник воспитателя	8070

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	8395

- Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	9223
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	9432
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	9640
4 квалификационный уровень	
Старший воспитатель	9852

2. Должностные оклады педагогических работников включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

4. Должностные оклады работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Делопроизводитель	7709
2 квалификационный уровень:		
2.	Заведующий хозяйством	8526
3 квалификационный уровень:		
3	Шеф-повар	8526
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1	Бухгалтер	8825

5. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пунктах 2, 3 настоящего приложения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Наименование должностей, рабочих профессий	Оклад, рублей
1	Дворник	7415
2	Оператор стиральных машин, кладовщик, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, сторож	7562
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар	7709
4	Повар	7860

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
"Детский сад №3 общеразвивающего вида"
(МДОУ «Д/с №3»)

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МДОУ «Д/с №3»
протокол № 2 от 29.10.2020 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом МДОУ «Д/с №3»
№ 01-11/117 от 29.10.2020 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К ПОЛОЖЕНИЮ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

1. Пункт 1 раздела I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ» дополнить словами:
- постановления администрации МОГО « Ухта» № 2239 от 26.08.2020г.

2. В разделе 8 «Порядок формирования планового фонда оплаты труда учреждения»:
а) в пункте 8.4 после слов «младших воспитателей,» добавить слова «помощников воспитателей,».

3. Текст пункта 4 Приложения 3 к Положению об оплате труда дополнить подпунктами 4.6, 4.7 следующего содержания:
«4.6. Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.
4.7. Молодым специалистам, выполняющим педагогическую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.».