

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Начальник МУ «Управление образования»
администрации МОГО «Ухта»

приказом МДОУ «Д/с № 94»
от 30.08.2018 г. № 01-10/132


30.08.2018 г.

Н.А. Безносикова

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 94 КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ВИДА»**

1	Заместитель руководителя (з/взл.)	10 875
2	Руководитель (з/взл.)	12 930
3	1	3
4	1	3
5	1	3

Республика Коми, г. Ухта

2018 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 94 компенсирующего вида» (далее по тексту – Положение) разработано, руководствуясь статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.06.2018 № 1464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта».
- 1.1. Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 94 компенсирующего вида» разработано для муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 94 компенсирующего вида» (далее по тексту – Учреждение)
- 1.2. 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, заместителя руководителя Учреждения;
 - порядок формирования планового фонда оплаты труда Учреждения.
- 1.3. 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.
- 1.4. 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.
- 1.5. Положение об оплате труда работников Учреждения согласовывается начальником Муниципального учреждения «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» и утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

2.1. Должностные оклады руководящих работников Учреждения.

№	Наименование должности	Должностной оклад (рублей) в зависимости от численности воспитанников
		От 51 до 100
1	2	3
1	Руководитель (заведующий)	12 080
2	Заместитель руководителя (заведующего)	10 875

- 2.2. 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»:
- 2.2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-

вспомогательного персонала первого уровня.

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
помощник воспитателя	7 400

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
младший воспитатель	7 700

2.2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы) (рублей)
1 квалификационный уровень	
инструктор по физической культуре музыкальный руководитель	8 800
2 квалификационный уровень	
педагог дополнительного образования	9 000
3 квалификационный уровень	
воспитатель	9 200
4 квалификационный уровень	
старший воспитатель учитель-логопед	9 400

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

2.3. 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 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
делопроизводитель	7 072
2 квалификационный уровень	
заведующий хозяйством	7 820

2.4. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Разряды оплаты труда	Должностной оклад (рублей)	Наименование должности (рабочей профессии)
1	6 800	дворник
2	6 936	кастелянша; оператор стиральных машин; кладовщик; подсобный рабочий (кухни); сторож
3	7 072	рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания
4	7 208	повар 4 разряда

Разряды оплаты труда	Должностной оклад (рублей)	Наименование должности (рабочей профессии)
5	7 344	повар 5 разряда

3. РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ

№ 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	За работу в образовательных учреждениях, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития): руководящим, педагогическим работникам младшим воспитателям, помощникам воспитателей	20 15
2	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40

Примечания:

- В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по двум 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 (оклады, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ

4.1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 4.1.1. Доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.
- 4.1.2. Доплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 4.1.3. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников Учреждения.
- 4.1.4. Доплаты молодым специалистам Учреждения.
- 4.1.5. 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.
- 4.2. Работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:
 - 4.2.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения 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 Учреждения, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета, трудовым договором.

4.2.2. 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.

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

4.3. 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.

4.4. 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 республиканскими, городскими, районными методическими объединениями; за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию <i>(доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)</i>	до 15

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
2	Педагогическим работникам, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10
3	Педагогическим работникам, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	до 15

4.5. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в 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

- 4.5.1. 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.
- 4.5.2. 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 4.5.4. и 4.5.5. настоящего раздела.
- 4.5.3. 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 пункте 4.5.4. настоящего раздела.
- 4.5.4. 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 Учреждение в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.
- 4.5.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в

Учреждении (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Учреждении в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания учебного заведения.

- 4.5.6. В случаях, 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 4.5.2., 4.5.3., 4.5.4., 4.5.5. настоящего раздела и продолжается со дня прекращения указанных событий.
- 4.6. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ

- 5.1. Выплатами стимулирующего характера являются:
- 5.1.1. надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 5.1.2. надбавки за выслугу лет;
- 5.1.3. надбавки за качество выполняемых работ;
- 5.1.4. премиальные выплаты по итогам работы.
- 5.2. Перечень должностей работников, конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителю руководителя и остальным работникам устанавливаются приказом руководителя Учреждения на основании решения Комиссии по подведению итогов деятельности работников за определённый период с учётом мнения профсоюзного комитета.
- 5.3. 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 и фиксируются в настоящем Положении.
- 5.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.
- 5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом начальника муниципального учреждения «Управление образования» администрации МОГО «Ухта», с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения, и ее руководителя, в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения.
- 5.6. Показатели эффективности деятельности Учреждения и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, определяются приказом начальника муниципального учреждения «Управление образования» администрации МОГО «Ухта».
- 5.7. 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	Руководитель (заведующий)	до 200
2	Заместитель руководителя (заведующего)	до 180

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
3	Другие работники	до 150

5.7.1. Основания для установления заместителю руководителя Учреждения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

№ п/п	Наименование работ (критерии оценки)	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	<p>Интенсивность и результативность труда, связанная с работой по сохранению здоровья детей и обеспечению условий безопасности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Стабильная или положительная динамика показателей здоровья детей по данным мониторинга состояния здоровья детей: <ul style="list-style-type: none"> - индекс здоровья (не ниже городских показателей); - пропуски по болезни одним ребёнком (не выше городских показателей); - динамика пропусков по болезни одним ребёнком в течение двух лет (улучшение от 1,5 дней и более). 2. Реализация программы, содержащей меры поддержания и улучшения здоровья детей. 3. Создание безопасных условий образовательной деятельности, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья детей и работников Учреждения: отрицательная динамика травматизма детей и работников во время образовательного процесса. 4. Посещаемость детей более 70% (коэффициент занятости места). 5. Создание условий для получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья. 6. Организация питания: выполнение натуральных норм; отсутствие нарушений по результатам ревизий продуктов питания на пищеблоке и в кладовых Учреждения. 	до 50
2	<p>Интенсивность и результативность труда, связанная с комплексной безопасностью:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий технической укрепленности и антитеррористической защищенности объектов Учреждения. 2. Работоспособность технических средств обеспечения охраны и оповещения. 3. Организация пропускного режима. 4. Разработка паспорта безопасности и других паспортов (паспорт доступности, дорожные карты и др.) Учреждения в установленные сроки. 5. Высокий уровень исполнительской дисциплины. 6. Отсутствие нарушений по результатам проверок органами государственного и муниципального контроля. 	до 45

№ п/п	Наименование работ (критерии оценки)	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
3	<p>Интенсивность и результативность труда, связанная с кадровой работой:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организовывать (осуществлять) своевременную работу по профессиональной подготовке (переподготовке), повышению квалификации ответственных лиц Учреждения. 2. Реализация инновационной деятельности Учреждения, направленной на совершенствование учебно-методического и материально-технического обеспечения системы комплексной безопасности, антитеррористической и противокриминальной защищенности Учреждения. 5. Участие работников в городских, республиканских, всероссийских мероприятиях по направлениям деятельности комплексной безопасности. 4. Организация своевременной работы по проведению обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников. 	до 45
4	<p>Интенсивность и результативность труда, связанная с работой по подготовке и размещению на сайте http://zakupki.gov.ru единой информационной системы в сфере закупок:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовка и размещение Плана закупок. 2. Подготовка и размещение Плана-графика. 3. Организация и осуществление работы по проведению аукционов для Учреждения в единой информационной системе в сфере закупок. 4. Выполнение требований Федерального закона «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» от 05.04.2013 N 44-ФЗ. 5. Выполнение планов финансово-хозяйственной деятельности Учреждения. 6. Отсутствие нарушений по результатам проверок органами государственного контроля. 	до 40

5.7.2. Основания для установления педагогическим работникам Учреждения надбавок за интенсивность и высокие результаты работы.

№ п/п	Наименование работ (критерии оценки)	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	<p>Интенсивность и результативность труда, связанная с работой по сохранению здоровья детей и обеспечению условий безопасности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Стабильная или положительная динамика показателей 	до 40

№ п/п	Наименование работ (критерии оценки)	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	<p>здоровья детей по данным мониторинга состояния здоровья детей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - индекс здоровья (не ниже городских показателей); - пропуски по болезни одним ребёнком (не выше городских показателей); - динамика пропусков по болезни одним ребёнком в течение двух лет (улучшение от 1,5 дней и более). <p>2. Реализация программы, содержащей меры поддержания и улучшения здоровья детей.</p> <p>3. Отрицательная динамика травматизма детей во время образовательного процесса.</p> <p>4. Посещаемость детей более 70% (коэффициент занятости места).</p> <p>5. Создание условий для получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья.</p> <p>6. Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в образовательной среде.</p>	
2	<p>Старшему воспитателю за интенсивность и результативность труда, связанную с кадровой работой:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Укомплектованность педагогическими кадрами. 2. Уровень квалификации: доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию свыше 70%. 3. Профессиональное развитие педагогов Учреждения в конкурсах профессионального мастерства (Воспитатель года, педагогический марафон, методические недели, Инноватика в образовании и др.) 	до 30
3	<p>Интенсивность и результативность труда, связанная с реализацией государственно-общественного характера деятельности Учреждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие актуальной информации на официальном сайте Учреждения http://ds94.edu-ukhta.ru, своевременное обновление и соответствие информации требованиям законодательства. 2. Своевременное и качественное выполнение Плана мероприятий по использованию и своевременному обновлению модуля Государственной информационной системы «Электронное образование». 3. Своевременное и качественное выполнение Плана мероприятий по использованию и своевременному обновлению модуля Государственной информационной системы «Энергоэффективность». 4. Наличие актуальной и своевременно предоставленной информации на сайте «АРИСМО РК» http://monitoring.komiedu.ru 5. Соблюдение требований законодательства в части размещения соответствующей информации на сайте 	до 30

№ п/п	Наименование работ (критерии оценки)	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	www.bus.gov.ru 6. Соблюдение требований законодательства в части размещения соответствующей информации на портале ССТУ.РФ. 7. Соблюдение требований законодательства в части размещения соответствующей информации на официальном интернет-портале государственных услуг.	
4	Интенсивность и результативность труда, связанная с инновационной деятельностью Учреждения: 1. Организация работы городской опорно-методической площадки (городского методического объединения) по одному из приоритетных направлений развития дошкольного образования; наличие статуса республиканской экспериментальной (стажировочной) площадки. 2. Представление опыта работы на форумах, семинарах, совещаниях, конференциях городского, республиканского, федерального, международного значения; научно-методических публикаций. 3. Участие в конкурсах, грантовых проектах, научно-практических конференциях и др. городского, республиканского, федерального, международного значения.	до 30
5	Интенсивность и результативность труда, связанная с эффективной образовательной деятельностью: 1. Наличие воспитанников, ставших победителями и призерами интеллектуальных, творческих, спортивных конкурсов, соревнований городского, республиканского, федерального, международного значения.	до 10
6	Интенсивность и результативность труда, связанная с коррекционно-образовательной работой Учреждения: 1. Организация работы творческой группы учителей-логопедов Учреждения. 2. Опытно-экспериментальная работа по одному из приоритетных (инновационных) направлений развития дошкольного образования. 3. Наставничество. 4. Высокие показатели по итогам коррекционно-образовательной работы за учебный год по результатам проблемно-ориентированного анализа деятельности Учреждения. 5. Продуктивность реализации Программы развития Учреждения; адаптированной основной общеобразовательной программы Учреждения. 6. Высокий уровень исполнительской дисциплины. 7. Отсутствие нарушений по результатам проверок	до 70

№ п/п	Наименование работ (критерии оценки)	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	органами государственного и муниципального контроля. 8. Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, претензий родителей (законных представителей) несовершеннолетних. 9. Привлечение внебюджетных средств, с целью развития материально-технической базы Учреждения и развивающей предметно-пространственной среды.	
7	Интенсивность и результативность труда, связанная с реализацией общественного характера деятельности Учреждения: 1. За выполнение функций председателя профсоюзной организации Учреждения.	до 5

5.7.3. Основания для установления учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения надбавок за интенсивность и высокие результаты работы.

№ п/п	Наименование работ (критерии оценки)	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Интенсивность и результативность труда, связанная с работой по сохранению здоровья детей и обеспечению условий безопасности: 1. Стабильная или положительная динамика показателей здоровья детей. 2. Организация питания: выполнение натуральных норм; отсутствие нарушений по результатам ревизий продуктов питания на пищеблоке и в кладовых Учреждения. 3. Отрицательная динамика травматизма детей во время образовательного процесса.	до 30
2	Интенсивность и результативность труда, связанная с комплексной безопасностью: 1. Работоспособность технических средств обеспечения охраны и оповещения. 2. Организация пропускного режима. 3. Отсутствие нарушений по результатам проверок органами государственного и муниципального контроля.	до 30
3	Интенсивность и результативность труда, связанная с реализацией государственно-общественного характера деятельности Учреждения: 1. Наличие актуальной информации на официальном сайте Учреждения http://ds94.edu-ukhta.ru , своевременное обновление и соответствие информации требованиям законодательства. 2. Своевременное и качественное выполнение Плана мероприятий по использованию и своевременному	до 40

№ п/п	Наименование работ (критерии оценки)	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	<p>обновлению модуля Государственной информационной системы «Электронное образование».</p> <p>3. Своевременное и качественное выполнение Плана мероприятий по использованию и своевременному обновлению модуля Государственной информационной системы «Энергоэффективность».</p> <p>4. Соблюдение требований законодательства в части размещения соответствующей информации на сайте www.bus.gov.ru</p> <p>5. Соблюдение требований законодательства в части размещения соответствующей информации на портале ССТУ.РФ.</p> <p>7. Соблюдение требований законодательства в части размещения соответствующей информации на официальном интернет-портале государственных услуг.</p>	
4	<p>Интенсивность и результативность труда, связанная с реализацией общественного характера деятельности Учреждения:</p> <p>1. За выполнение функций председателя профсоюзной организации Учреждения.</p>	до 10
5	<p>Интенсивность и результативность труда, связанная с деятельностью Учреждения:</p> <p>1. Высокий уровень исполнительской дисциплины.</p> <p>2. Отсутствие нарушений по результатам проверок органами государственного и муниципального контроля.</p> <p>3. Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, претензий родителей (законных представителей) несовершеннолетних.</p>	до 30
	<p>Организация и осуществление работы по заключению договоров, в соответствии с требованиями Федерального закона «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» от 05.04.2013 N 44-ФЗ.</p>	до 30
	<p>За ведение делопроизводства, за работу с архивом Учреждения <i>(доплата производится в связи с отсутствием в штатном расписании должности делопроизводителя)</i></p>	до 20
	<p>Младшим воспитателям (помощникам воспитателей) за присмотр и уход за детьми-инвалидами.</p>	до 30
	<p>Повару, выполняющему обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности.</p>	5

№ п/п	Наименование работ (критерии оценки)	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	Повару за приготовление индивидуальных блюд для детей на основании справки и в соответствии с меню.	до 20
	Рабочему по комплексному ремонту и обслуживанию здания (при разряде ниже 6), выполняющему 2 и более видов работ.	до 50
	Содержание территории и малых форм Учреждение в образцовом состоянии, своевременное осуществление ремонтных работ.	до 20
	Качественное содержание и своевременный ремонт технического инвентаря.	до 10

5.8. В Учреждении надбавки за выслугу лет 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

5.8.1. 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.

5.8.2. Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4.5. раздела 4. настоящего Положения.

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

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

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

- 5.8.4. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 5.8.5. Работникам Учреждения, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.
- 5.8.6. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.
- 5.9. 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).
- 5.9.1. За качество выполняемых работ работникам Учреждения предусмотрены единовременные выплаты в процентном или суммарном эквиваленте.
- 5.9.2. Основания для установления работникам Учреждения 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 Российской Федерации <i>(надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Учреждения)</i>	5
2	Работникам за образцовое ведение сайтов (модулей, порталов): наличие актуальной информации, своевременное обновление и соответствие требованиям законодательства (http://ds94.edu-ukhta.ru ; ГИС «Электронное образование»; ГИС «Энергоэффективность»; «АРИСМО РК» http://monitoring.komiedu.ru ; www.bus.gov.ru ; на портале ССТУ.РФ; http://zakupki.gov.ru и др.)	до 50
3	Работникам за организацию и проведение заседаний городской опорно-методической площадки (городского методического объединения).	до 50
4	Работникам за организацию и проведение городских и республиканских мероприятий (форумы, семинары, совещания, конференции, КПК и др.)	до 50
5	Работникам за представление опыта работы; научно-методических публикаций.	до 20
6	Работникам за участие (победу) в конкурсах, грантовых	до 70

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	проектах, научно-практических конференциях и др. городского, республиканского, федерального, международного значения.	
7	Работникам за наличие воспитанников, ставших победителями интеллектуальных, творческих, спортивных конкурсов, соревнований и др. городского, республиканского, федерального, международного значения.	до 30
8	Работникам за активное участие в разработке и подготовке адаптированной основной общеобразовательной программы; Программы развития; Программы, содержащей меры поддержания и улучшения здоровья детей; Самоанализа Учреждения; Паспорта безопасности; Паспорта доступности, дорожных карт и др.	до 50
9	Работникам за представления опыта работы в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года»: участникам, лауреатам, победителю.	до 70
10	Работникам за участие в городских конкурсах профессионального мастерства: педагогический марафон, методические недели, Инноватика в образовании и др.	до 30
11	Работникам за активное участие в подготовке и проведении мероприятий Учреждения: педагогических советов, семинаров, практикумов, мастер-классов, конкурсов, утренников, собраний и др.	до 30
12	Работникам за работу в мониторинговой группе Учреждения.	до 15
13	Работникам за улучшение условий пребывания детей: создание обогащённой развивающей среды; инициативу, творческие решения.	до 50
14	Работникам за улучшение условий пребывания детей: благоустройство территории; проведение ремонтных работ.	до 50
15	Работникам за подготовку годовых, квартальных, статистических и др. отчётов.	до 20
16	Работникам за высокие показатели по итогам коррекционно-образовательной работы за учебный год.	до 70
17	Работникам за качественную подготовку помещений Учреждения и групповых участков к новому учебному году.	до 70
18	Работникам за привлечение внебюджетных средств, с целью	до 50

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	развития материально-технической базы Учреждения и развивающей предметно-пространственной среды.	
19	Работникам за отсутствие нарушений по результатам проверок (ревизий, инвентаризаций) органами государственного и муниципального контроля.	до 50
20	Работникам за высокий уровень исполнительской дисциплины: качественная и своевременная работа с документацией; проведение инструктажей; организация и проведение общих родительских собраний и др.	до 30
21	Работникам за выполнение разовых поручений руководителя Учреждения.	до 20

5.10. Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы к должностным окладам (ставкам заработной платы) в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы).

5.10.1. Премиальные выплаты по итогам работы работникам Учреждения предусмотрены за определённый период (квартал, год) в процентном или суммарном эквиваленте.

5.10.2. Основания для установления работникам Учреждения премиальных выплат по итогам работы за определённый период:

- высокий уровень исполнительской дисциплины; образцовое выполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей;
- исполнение требований законодательства Российской Федерации;
- соблюдение инструкций Учреждения; санитарно-эпидемиологических требований к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций;
- образцовая организация детского питания;
- реализация программы (мероприятий), содержащей меры поддержания и улучшения здоровья воспитанников (с результативностью работы); создание условий для охраны и укрепления физического и психического здоровья воспитанников; использование здоровьесберегающих компонентов;
- стабильная или положительная динамика показателей здоровья воспитанников по данным мониторинга состояния здоровья воспитанников всех возрастных групп по основным видам заболеваний;
- отрицательная динамика травматизма детей и работников во время образовательного процесса;
- высокий процент посещаемости детей (выше 70%);
- образцовое ведение сайтов (модулей, порталов): наличие актуальной информации, своевременное обновление и соответствие требованиям законодательства;
- разработка и реализация Программ Учреждения, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности; участие в инновационной и экспериментальной деятельности Учреждения;
- высокие показатели по итогам коррекционно-образовательной работы за учебный год, положительная динамика уровня и качества подготовки по итогам проблемно-ориентированного анализа деятельности Учреждения;

- результативность участия педагога в городских, республиканских, всероссийских и международных мероприятиях;
- обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- эффективность методической работы;
- наличие и качество учебно-программного обеспечения;
- плодотворная работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- организация экскурсионных, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов; активное участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения;
- улучшение условий пребывания детей;
- привлечение внебюджетных средств, с целью развития материально-технической базы Учреждения и развивающей предметно-пространственной среды;
- отсутствие нарушений по результатам проверок (ревизий, инвентаризаций) органами государственного и муниципального контроля.

5.11. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, а также премиальных выплат по итогам работы за определённый период может быть снижен или не назначен за: дисциплинарное взыскание; нарушение правил внутреннего трудового распорядка; нарушение санитарно-эпидемиологического режима; нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности; нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей; обоснованные жалобы родителей (законных представителей) несовершеннолетних; детский травматизм по вине работника; высокий уровень заболеваемости работника; отсутствие результатов в работе с семьёй (задолженности по родительской плате, конфликтные ситуации, сокрытие информации по семьям); халатное отношение к сохранности материально-технической базы; выявленные нарушения организации образовательного процесса, методической работы; отсутствие нормативных документов по основному виду деятельности.

6. 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 Учреждения, определенных в разделе 2. 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, 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 заместителя руководителя
1.	до 50 (включительно)	3,0	2,5

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, начисленной за периоды в течение предельного 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 образовательной организации.

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.

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

6.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности.

6.9. Руководитель Учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя 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.

7. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

7.1.1. фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделами 2., 3. настоящего Положения;

7.1.2. фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего Положения;

7.1.3. фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего Положения;

7.1.4. выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктом 7.5. настоящего раздела.

7.2. 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.

7.3. При планировании расходов на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, указанных в пункте 4.4. 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 = до 11 процентов.

7.4. 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.

7.4. В Учреждении при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск заведующих (при условии отсутствия в штатном расписании образовательной деятельности должности заместителя заведующего), воспитателей, младших воспитателей, работников кухни (повар, подсобный рабочий), машиниста по стирке и ремонту спецодежды (оператор стиральных машин). При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

7.5. 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.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МДОУ «Д/с № 94»

 Е.Л. Зубова
30.08.2018 г.

В целях обеспечения притока пресной воды в
устье реки... (faint text describing water supply and administrative measures)



Пронумеровано и пронумеровано
И. В. Корзова
Заведующий МДОУ «Д/с № 94»
И. В. Корзова

ОТВЕЧАЮЩИЙ
И. В. Корзова

ПРИКАЗ

20.12.2018

№ 01-10/192

**О внесении изменений в Положение об оплате труда работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад
№ 94 компенсирующего вида», утв. приказом от 30.08.2018 № 01-10/132**

Во исполнение приказа МУ «УО» администрации МОГО «Ухта» от 19.12.2018 № 01-09/115 «Об оплате труда».

В соответствии с Постановлением администрации МОГО «Ухта» от 12.12.2018 № 2682 «О внесении изменений в постановление администрации МОГО «Ухта» от 29.06.2018 № 1464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта».

Руководствуясь ст. 144 ТК РФ

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 94 компенсирующего вида», утв. приказом от 30.08.2018 № 01-10/132 (далее – Положение) изменения следующего содержания:

1.1. Таблицу раздела 3. «Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников» Положения дополнить позицией № 3 следующего содержания:

№ 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)
3	Повару, выполняющему обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности.	5

1.2. В таблице раздела 5. «Выплаты стимулирующего характера работникам» п/п 5.7.3. «Основания для установления учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения надбавок за интенсивность и высокие результаты работы» позиции № 5 в столбце 2 «Наименование работ (критерии оценки)» строки 5 Положения изменить формулировку и читать в следующей редакции:

№ п/п	Наименование работ (критерии оценки)	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
5	Повару, выполняющему обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности, за интенсивность и результативность труда, связанную с усовершенствованием (разработкой) технологических карт.	5

2. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Заведующий МДОУ «Д/с № 94»



И.В. Корзова