

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной
организации МДОУ «Д/с № 91»
Н.Б. Борисова
«25» мая 2016 г.

Утверждено
Приказом № 01-09/160
от 25.05.2016г

Принято
на общем собрании коллектива
Протокол № 3
от «25» мая 2016г.

Положение об оплате труда
МДОУ «Детский сад № 91 компенсирующего вида»

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
 - Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - Постановлением Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. № 241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми»;
 - Постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.10.2010 г. № 2552 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений МОГО «Ухта» с изменениями;
 - Постановление администрации МОГО «Ухта» № 758 от 28.04.2014 года «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта»;
 - Постановление администрации МОГО «Ухта» от 09.09.2013г. № 1678 «Об установлении должностных окладов руководителям муниципальных учреждений образования МОГО «Ухта».
2. Положение определяет:
 - порядок формирования фонда оплаты труда муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 91 компенсирующего вида» за счёт средств бюджета МОГО «Ухта»;
 - условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 91 компенсирующего вида», их повышений;
 - условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 91 компенсирующего вида».
3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми и администрации МОГО «Ухта», Положение подлежит изменению.
4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, бюджета МОГО «Ухта».
5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.
8. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.
9. Положение распространяется на всех работников муниципального дошкольного образовательного учреждения « Детский сад № 91 компенсирующего вида» (далее Учреждение), независимо от источника осуществления оплаты труда.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда.

2.1.1. Плановый фонд оплаты труда Учреждение включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (приложения № 1,2 к настоящему Положению);
- фонд выплат компенсационного характера (приложение № 3 к настоящему Положению);
- фонд выплат стимулирующего характера (приложение № 4 к настоящему Положению).

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

2.1.2. При планировании расходов на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом их повышения, а также с учетом доплат:

- по Учреждению от 5 до 15 процентов

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

При формировании фонда стимулирующих выплат Учреждения 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) и выплат компенсационного характера.

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

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

2.1.5. В учреждении при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на доплату – младшим воспитателям, помощникам воспитателей за особые условия труда в размере 20 % от должностных окладов, окладов, ставок заработной платы. При расчёте фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

2.2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.2.1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее - должностные оклады) работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым руководителем Учреждения, и определяются в соответствии с постановлением администрации МОГО «Ухта» № 758 от 28.04.2014 года «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта».

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

Штатное расписание утверждается заведующим Учреждением, согласовывается с учредителем, включают в себя все должности работников Учреждения.

2.2.2. Повышение должностных окладов работникам устанавливается в соответствии с постановлением администрации МОГО «Ухта» от 28.04.2014г. № 758 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта».

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников Учреждения и размеры повышения определены в приложении № 2 к настоящему Положению.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада, оклада, тарифной ставки по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада, тарифной ставки без учета

повышения по другим основаниям.

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

2.2.3. Работникам 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».

2.2.4. Дни выплаты заработной платы и размер аванса устанавливается Коллективным договором, действующим 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.

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

2.3. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам Учреждения

2.3.1. При определении должностного оклада заведующего Учреждением учитываются:

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

* квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

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

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

2.3.4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.3.5. Заведующий Учреждением обеспечивает проверку документов об образовании педагогических и других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы), штатное расписание по форме, утверждаемой приказом Министерства образования Республики Коми.

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

2.4. Порядок регулирования уровня заработной платы заведующего и заместителей заведующего Учреждением.

Заведующему Учреждением устанавливается кратность среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников Учреждения (далее – коэффициент кратности) в зависимости от среднемесячной численности работников Учреждения в следующих размерах:

Среднемесячная численность работников учреждения (чел)	Коэффициент кратности для заведующего
--	---------------------------------------

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

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

При расчете среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а также заведующего Учреждением, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера независимо от источников финансирования, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера заведующему Учреждением устанавливаются приказом МУ «Управление образования» администрации МОГО "Ухта", с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 1 настоящего Порядка.

МУ «Управление образования» администрации МОГО "Ухта" осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы заведующего Учреждением к среднемесячной заработной плате работников Учреждением, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в пункте 1 настоящего Порядка.

2.5. Нормы рабочего времени для педагогических работников Учреждения.

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

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

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

2.6. Компенсационные выплаты

2.6.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (при наличии соответствующих условий труда). Приложение №3 к настоящему Положению:

- 1) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 3) доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- 4) доплаты молодым специалистам.

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

работников Учреждения.

2.7. Стимулирующие выплаты

2.7.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (Приложение №4 к настоящему Положению):

- 1) надбавки за эффективность деятельности (Положение об оценке деятельности сотрудников МДОУ «Д/с №91»);
- 2) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение №4 к настоящему Положению);
- 3) надбавки за качество выполняемых работ;
- 4) надбавки за выслугу лет;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы (Приложение №4 к настоящему Положению).

2.7.2. 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.

2.7.3. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).

2.7.4. Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру устанавливается приказом руководителя Детского сада с учётом результатов деятельности бухгалтерской службы (своевременность сдачи отчётов, наличие задолженности перед поставщиками, состояние номенклатуры дел, финансовая дисциплина).

2.7.5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом заведующего

2.7.6. Выплаты стимулирующего характера заведующему Учреждением устанавливаются приказом МУ «Управление образования», с учетом результатов деятельности Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения.

2.8. О порядке исчисления заработной платы работникам Учреждения.

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

2.8.2. При отсутствии основных работников производятся следующие виды доплат:

- При совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания,

увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в % отношении от своего оклада по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы(статья 151 ТК РФ).

- При совместительстве (выполнении работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время) с продолжительностью рабочего времени не более четырех часов в день и 16 часов в неделю. Работнику производится оплата пропорционально отработанному времени с учетом районных коэффициентов и надбавки к заработной плате.
- Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

2.8.3.Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

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

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

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

- Расчет среднего заработка работника производится из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.
- При определении среднего заработка используется средний дневной заработок. Средний заработок работника для оплаты отпусков исчисляется путем деления суммы заработной платы фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,4).
- В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработано не полностью средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,4) умноженного на количество полных календарных месяцев, и количество календарных дней в неполных календарных месяцах.
- Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,4) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

2.8.7.При определении среднего заработка при оплате дополнительных учебных отпусков

оплате подлежат все календарные дни (включая нерабочие праздничные дни), приходящиеся на период таких отпусков, предоставляемых в соответствии со справкой-вызовом учебного заведения.

2.8.8. При определении среднего заработка премии учитываются в следующем порядке:

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

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

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

III. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ,
ОКЛАДЫ ЗАВЕДУЮЩЕГО, ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И
ДРУГИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Должностные оклады руководителей.

1.1. Должностной оклад руководящих работников Учреждения устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителя, определяемой в соответствии с приложением № 4.

Размеры должностных окладов заместителя руководителя:

№	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от группы по оплате труда руководителей
		III группа оплаты труда
1	2	3
1	Заведующий	10500
2	Заместитель заведующего по безопасности труда и жизнедеятельности	7350
3	Главные специалисты (главный бухгалтер)	7350

2. Должностные оклады специалистов и педагогических работников Учреждения

2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

№	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от группы по оплате труда руководителей
1	2	3
I квалификационный уровень		
	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	6000
III квалификационный уровень		
	Воспитатель, педагог - психолог	6860
IV квалификационный уровень		
	Учитель- логопед	6860

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

3. Должностные оклады административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала по профессиональным квалификационным группам

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Помощник воспитателя	4595

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

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	4935

**4. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих
общеотраслевых должностей муниципальных учреждений МОГО «Ухта»**

4.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго и третьего уровня»:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	4200

**5. Должностные оклады обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала
Учреждения по профессиональным квалификационным группам**

5.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2
Кладовщик	3475
Повар	3535, 3685
Оператор стиральных машин	3475
Кастелянша	3475
Подсобный рабочий	3475
Сторож	3475
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	3535
Дворник	3410

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

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам муниципальных учреждений образования и размеры повышения (далее - Перечень):

№	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	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 другим работникам	20 15
2.	Педагогическим работникам, занимающим должности, перечисленные в пункте 2.1 раздела 2 приложения № 1, за наличие: - второй квалификационной категории - первой квалификационной категории - высшей квалификационной категории	10% 45% 60%

Примечание:

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

2. Повышенные должностные оклады, оклады по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов.

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством:

- доплаты работникам муниципальных образовательных организаций за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- доплаты молодым специалистам учреждений образования.

1. Доплаты работникам Учреждения за работу в ночное время устанавливаются за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) в размере не менее 35 процентов к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке).

2. Другие доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

3. Доплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда и на условиях, определенных в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу
1	За работу в ночное время	Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ)	35
2	За работу в выходные и праздничные дни	Статья 153 ТК РФ	Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3	Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Статья 147 ТК РФ	По результатам специальной оценки условий труда рабочих мест работников за время фактической занятости на таких работах
---	---	------------------	---

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

№	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке)
1	За руководство методическими, предметными комиссиями, методическими объединениями; работникам Учреждения за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15
2	За ведение делопроизводства, за работу с архивом Учреждения. Доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: делопроизводителя, документоведа, заведующего архивом, архивариуса, секретаря	до 10
3	Работникам учреждения за: -работу по благоустройству территории Учреждения; -заведование методическим кабинетом, кабинетом ОБЖ, экологической комнатой, садовым уголком природы мини – музеем «Коми – изба»; -мини огородом, цветниками (в период с/х работ, май - сентябрь) (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения, педагога дополнительного образования, садовника)	до 15
4	Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов воспитанников, социальных проектов)	до 20
5	Педагогическим работникам за организацию и проведение мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями, в том числе за консультативную психолого-педагогическую работу с родителями по воспитанию детей в семье.	до 15
6	Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих основную образовательную	до 15

	программу дошкольного образования за работу с детьми из социально неблагополучных семей	
7	Помощникам воспитателей, младшим воспитателям Учреждения за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им культурных, санитарных и гигиенических навыков (конкретный перечень работников, которым может быть установлена доплата, а также размер доплат и срок их установления, устанавливаются приказом заведующего Учреждением	до 30

Примечание:

<*> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются заведующим Учреждением в зависимости от объема работы.

5. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу 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 Учреждение; - имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в Учреждение.	25 30

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 государственных учреждениях образования Республики Коми.

5.2. Молодым специалистам – воспитателям учреждения образования размер доплаты, установленный в соответствии с таблицей, увеличивается на **15 %** должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки).

5.3. Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 5.4 и 5.5 настоящего приложения.

5.4. 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 8 настоящего раздела.

5.5. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.6. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в

учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1) надбавки за эффективность деятельности (Положение об оценке деятельности сотрудников МДОУ «Д/с № 91»);
- 2) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение №4 к настоящему Положению);
- 3) надбавки за качество выполняемых работ;
- 4) надбавки за выслугу лет;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы (Приложение №4 к настоящему Положению).

2. Надбавки за эффективность деятельности, интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципальных учреждений образования устанавливаются в следующих размерах:

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

Примечание:

3. Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, окладам (ставка заработной платы, тарифным ставкам) за качество выполняемых работ, в том числе:

1) работникам, награжденным ведомственными наградами - в размере до 10 процентов к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифным ставкам). Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательного учреждения;

2) работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, определяемым в локальном нормативном акте учреждения - в размере до 200 процентов к должностному окладу, окладу .

4. Надбавки за выслугу лет устанавливаются заведующему, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим Учреждения в следующих размерах:

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

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе и 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 приложения N 3 к постановлению администрации МОГО «Ухта» «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МОГО «Ухта» от 29.10.2010 г. № 2553.

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

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

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

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

4) период работы на государственной, гражданской и муниципальной службе;

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

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более - независимо от продолжительности перерыва.

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

Работникам образовательных учреждений, имеющим право на надбавку за выслугу лет, надбавка исчисляется пропорционально отработанному времени.

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 соответствующего учреждения и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

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

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ работникам Учреждения устанавливаются приказом заведующего Учреждением согласно критериям оценки эффективности деятельности работников

Перечень критериев и показателей результативности профессиональной деятельности работников Учреждения, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат (пересматриваются ежемесячно):

Перечень оснований для надбавки за интенсивность и высокие результаты в соответствии с критериями	В процентах к должностному окладу
Педагогические работники и специалисты:	
Педагогическим работникам за участие и результативность достижений воспитанников: -уровень учреждения -муниципальный уровень -республиканский и федеральный уровень	до 20% до 25% до 30%
Педагогическим работникам за результативное участие, творчество и инициативу в организации и проведении открытых мероприятий : -уровень учреждения -муниципальный уровень -республиканский и федеральный уровень	до 20% до 25% до 30%
Участие педагога в проектной, организационно-методической деятельности (выступления на педсоветах, семинарах, творческих отчетах, проведение консультаций для педагогов и т.д.), в разработке содержания педагогической деятельности, образовательного процесса (ООП, рабочие программы и т.д.), в том числе и в составе рабочих, временных, творческих, проектных группах: -уровень учреждения -муниципальный уровень -республиканский и федеральный уровень	до 20% до 25% до 30%
Трансляция обобщенного личного педагогического опыта в форме открытых мероприятий с детьми дошкольного возраста, мастер-классов, семинаров (в том числе через Интернет), печатание авторских публикаций, выполненных педагогом: -уровень учреждения -муниципальный уровень -республиканский и федеральный уровень	до 20% до 25% до 30%
Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства в очной и заочной форме: -уровень учреждения -муниципальный уровень -республиканский и федеральный уровень	до 20% до 25% до 30%
Педагогическим работникам за участие в праздниках и развлечениях для детей (ведущий, герой, оформление зала)	до 30%
За обеспечение педагогического процесса новыми методическими пособиями	до 10%
За эффективность организации предметно - развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, учреждения в целом в соответствии с ФГОС (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика помещений).	до 30%
Педагогическим работникам за применение в работе инновационных технологий (здоровьесберегающей, развивающей, информационной, познавательно - исследовательской, проектной деятельности), разработка и использование рабочих программ.	до 10 %

Активное вовлечение семей воспитанников в совместную образовательную деятельность по воспитанию и развитию детей дошкольного возраста. Информирование родителей о жизни детей в детском саду с регулярным предоставлением фотоотчётов, ведения на сайте учреждения странички группы.	До 20%
Своевременное выявление и организация системы работы с семьями социального риска, целенаправленная работа с данной категорией семей и опекаемыми, посещение семей и оформление документации в установленные сроки.	до 10%
Воспитателям за осуществление контроля за своевременной оплатой родителями (законными представителями) содержания детей в учреждении, отсутствие задолженности по оплате.	до 5%
За активное участие в субботниках по уборке территории, строительстве снежных построек, озеленении, благоустройстве территории	до 20%
Педагогическим работникам за подготовку помещений учреждения к новому учебному году.	до 10%
За повышение уровня организации социального партнерства (активное участие в налаживании взаимодействия с иными образовательными структурами), активное участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей и общественности	до 10%
Работнику, назначенному приказом заведующего, за выполнение функций общественного инспектора по охране прав детства	до 10 %
За ведение дополнительных образовательных услуг (бесплатных) пропорционально отработанному времени	до 30%
Учителям-логопедам за качественную работу по комплектованию групп воспитанников на следующий учебный год	до 10%
За работу по сопровождению, наполнению сайта Учреждения, за работу в системе ГИС «Электронное образование»	до 10%
За выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации	до 10 %
За эффективное проведение работы по наставничеству молодых специалистов	До 20%
Заместитель заведующего по БТиЖ:	
Организация профилактической работы с сотрудниками, родителями (законными представителями) воспитанников, воспитанниками по пропаганде основ безопасной жизнедеятельности	до 20%
Участие в проектной, организационно-методической деятельности (выступления на педсоветах, семинарах, творческих отчетах, проведение консультаций для педагогов и т.д.), в разработке содержания педагогической деятельности, образовательного процесса, в том числе и в составе рабочих, временных, творческих, проектных группах: -уровень учреждения	до 20%
За участие в праздниках и развлечениях для детей (ведущий, герой, оформление зала)	до 30%
За активное участие в субботниках по уборке территории, озеленении, благоустройстве территории	До 20%
За хорошую подготовку помещений учреждения к новому учебному году.	до 10%
Младшие воспитатели, помощники воспитателя:	
За участие, творчество и инициативу в организации и проведении открытых общесадовых и городских мероприятий.	до 20%
За активное участие в субботниках по уборке территории, строительстве снежных построек, озеленении и благоустройстве территории	до 20%
За хорошую подготовку помещений учреждения к новому учебному году.	до 20%
За качественное проведение ремонтных работ в течение года и в летний	до 20%

период	
За сохранение имущества Учреждения, имущества воспитанников.	до 5%
За помощь воспитателям в оформлении и обогащении предметно – развивающей среды группы, учреждения.	до 10%
За присмотр в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях за детьми (педсоветы, методические часы, совещания)	до 5%
За отсутствие замечаний по санитарному состоянию групповых помещений	до 10%
За выполнение функций уборщицы (в пределах фонда оплаты труда по должности «уборщица служебных помещений» с учётом квадратуры убираемой площади)	до 30%
Бухгалтерская служба:	
За увеличение объемов выполняемых работ, за сложность и напряженность.	до 30%
За интенсивность труда, связанную с организацией финансово-хозяйственной деятельностью: - составление и публикации плана –графика; -за работу по размещению муниципального заказа на поставку продуктов питания; -за организацию работы по размещению государственных заказов;	до 30%
За выполнение обязанностей контрактного управляющего	до 10%
За разъездной характер работы.	до 5%
Заведующий хозяйством:	
За активное участие в субботниках по уборке территории, строительстве снежных построек, озеленении территории	до 10%
За хорошую подготовку помещений учреждения к новому учебному году	до 20%
За разъездной характер работы.	до 5%
Повар, подсобный рабочий:	
За чистку овощей вручную, переборку овощей	до 20 %
За приготовление индивидуальных блюд для детей, нуждающихся по показаниям врача в замене блюд из основного меню.	до 30 %
За соблюдение требований по организации сбалансированного питания (объем порций, готовых блюд, график закладки продуктов, оформление маркировки инвентаря), организацию обеспечения качественным питанием, соответствие требованиям санитарных норм	до30%
за отсутствие замечаний по санитарному состоянию пищеблока, кладовых	до 10%
За качественное проведение ремонтных работ в течение года и в летний период	до 30%
За активное участие в субботниках по уборке территории, строительстве снежных построек, в озеленении и благоустройстве территории	до 20%
Кладовщик:	
За разгрузку продуктов питания, переборку овощей	до 20 %
за написание меню-требования на каждый день	до 10%
За соблюдение требований по организации сбалансированного питания (объем порций, готовых блюд), организацию обеспечения качественным питанием, соответствие требованиям санитарных норм	до30%
за отсутствие замечаний по санитарному состоянию кладовых	до 10%
За качественное проведение ремонтных работ в течение года и в летний период	до 30%
За активное участие в субботниках по уборке территории, строительстве снежных построек, в озеленении и благоустройстве территории	до 20%
За выполнение функций уборщицы (в пределах фонда оплаты труда по должности «уборщица служебных помещений» с учётом квадратуры убираемой площади)	до 30%

Оператор стиральных машин:	
За чистку ковровых изделий вручную	до 20%
За ремонт постельного белья, полотенец, спецодежды при отсутствии должности кастаньяши	до 20%
За качественное проведение ремонтных работ в течение года и в летний период	до 20%
За участие, творчество и инициативу в организации и проведении общесадовых мероприятиях.	до 20%
За активное участие в субботниках по уборке территории, строительстве снежных построек, озеленении и благоустройстве территории	до 20%
за отсутствие замечаний по санитарному состоянию в прачечной	до 10%
За выполнение функций уборщицы (в пределах фонда оплаты труда по должности «уборщица служебных помещений» с учётом квадратуры убираемой площади)	до 30%
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания:	
За увеличение объёма работ при подготовке Учреждения к новому учебному году и зимнему отопительному периоду.	до 30 %
Принятие необходимых срочных мер по устранению аварийных ситуаций.	до 20 %
За выполнение работ повышенной сложности (настил линолеума, изготовление малых архитектурных форм, ремонт и изготовление игрового материала и др.)	до 30%
Дворник:	
За увеличение объёма работ по уходу за деревьями и кустарниками: побелка стволов, обрезка сухих веток, покос газона и травы в весенне- летний период, посадка и уборка огорода и цветников	до 20 %
За увеличение объёма работ в осенний период (с/х работы)	до 30 %
За увеличение объёма работ в зимний период при уборке снега	до 30%
За качественное проведение ремонтных работ в течение года и в летний период	до 30%
За активное участие в субботниках по уборке территории, строительстве снежных построек, в озеленении и благоустройстве территории	до 20%
за отсутствие замечаний по санитарному состоянию территории	до 10%
Сторож:	
За активное участие в субботниках по уборке территории, строительстве снежных построек, в озеленении и благоустройстве территории	до 30%
За качественное проведение ремонтных работ в течение года и в летний период	до 30%
За выполнение функций уборщицы (в пределах фонда оплаты труда по должности «уборщица служебных помещений» с учётом квадратуры убираемой площади)	до 30%

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

Показатели критериев по видам работ	
1	
Все категории работников	
За отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников (по итогам года).	
За работу без больничных листов (по итогам года).	
За отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдение СанПиН (по итогам года).	
Соблюдение профессиональной и корпоративной этики (по итогам года)	
Педагогические работники и другие специалисты	
Педагогическим работникам за достижение воспитанниками более высоких результатов	

развития в сравнении с предыдущим периодом. Наличие диагностики, диагностических материалов, диаграмм
За своевременность и качество оформления документации (рабочих программ, календарно-перспективного планирования ООД, тематического планирования, табеля посещаемости, карты маркировки мебели и рассадки воспитанников, плана закаливающих и физкультурно-оздоровительных мероприятий, банка данных о семьях, журнала и карт здоровья, протокола родительских собраний, журнала посещения семей и др.).
Педагогическим работникам за профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями (составление банка данных о семье; привлечение родителей к благоустройству и озеленению участков и сооружению снежных построек, к изготовлению пособий, нестандартного оборудования в группе)
Организации детских видов деятельности на основе современных технологий, методов, программ и методик. Методические разработки различных форм организации разнообразных видов деятельности с детьми дошкольного возраста; планирование образовательного процесса на основе одной из указанных технологий, методов, программ
Использование информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) в образовательном процессе. Методические разработки мероприятий с детьми с использованием ИКТ (ссылка на используемые в методических разработках Интернет-ресурсы обязательна),
Практическая безопасность среды пребывания участников образовательной деятельности в здании и на территории ДОО
Младшие воспитатели, помощники воспитателей
За эффективность и качество работы по результатам инспектирования
Заведующий хозяйством
За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в Учреждении, исполнение служебных материалов (писем, заявок и пр.).
За качественное ведение текущей и отчетной документации.
За отсутствие замечаний по итогам годовой инвентаризации.
Кладовщик
За качественное ведение текущей и отчетной документации.
За отсутствие замечаний по итогам годовой инвентаризации.
Повар, подсобный рабочий
За соблюдение натуральных норм питания и калорийности приготовления пищи, норм выхода в соответствии с технологическими картами.
Оператор стиральных машин
За качественное и своевременное обеспечение деятельности Учреждения необходимыми материалами и инвентарем.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
Своевременное и качественное выполнение заявок от сотрудников.
Сторож, дворник
Своевременное реагирование на возникающие ЧС

Показатели, влияющие на уменьшение размера надбавок и премий.

Показатели критериев, влияющие на уменьшение надбавок и премии	Размер надбавки в % :
1	2
При нарушении: Правил внутреннего трудового распорядка; трудоустройственной дисциплины; исполнительской дисциплины; санитарно- эпидемиологического режима;	до 20 % до 20% до 20% до 30%

правил ТБ и ПБ; инструкций по ОТ сотрудников; инструкций по охране жизни и здоровья детей.	до 30% до 20% до 30 %
В случае роста детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.	до 20 %
При халатном отношении к сохранности материально-технической базы	до 20 %
В случае обоснованных жалоб родителей (на низкое качество непосредственно – образовательной деятельности, невнимательное и грубое отношение к детям, нарушение педагогической этики)	до 20 %
В случаях отсутствия результатов в работе с родителями (наличие задолженности по родительской плате, отсутствия взаимопонимания, конфликтных ситуациях, некорректное поведение с родителями)	до 20 %
Частое пребывание на больничном листе	до 30 %
При нарушении больничного режима	до 20 %
Некорректное поведение с сотрудниками Учреждения	до 20 %

Надбавки и премии не выплачиваются работникам:

При неисполнении функциональных обязанностей, некачественном исполнении работы, при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия.
При наличии несчастного случая с ребёнком, происшедшего во время непосредственно – образовательной деятельности и вызвавшего содержание ребёнка дома или в лечебном учреждении.
Появление сотрудника на работе в нетрезвом состоянии.
Систематическое нарушение трудовой дисциплины
Частое использование мобильного телефона в рабочее время в личных целях

Приложение № 5
к Положению об оплате труда

**ПОРЯДОК
ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ
К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО**

1. Муниципальные учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям, указанным в таблице:

№	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого за обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10
3	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 чел.	15
4	Количество работников в образовательном	за каждого работника	1

	учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию	0,5
		- высшую квалификационную категорию	1
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
6	Наличие собственного оборудованного здрав-пункта (медицинского кабинета), столовой	за каждый вид	15
7	Наличие обрабатываемых учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
8	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до 20
9	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
10	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
11	Количество проведенных спортивно - массовых мероприятий: - всероссийских - республиканских - массовых	1 мероприятие 1 мероприятие 1 мероприятие	10 5 1

3. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	дошкольные образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	До 200

4. Группа по оплате труда работников муниципальных учреждений образования определяется не чаще одного раза в год МУ «Управление образования» администрации МОГО "Ухта" на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы подведомственного учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем приложении, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено МУ «Управление образования» администрации МОГО "Ухта", осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью соответствующего учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. При установлении группы по оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования количество обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на 1 сентября.

7. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

8. За руководителями муниципальных учреждений образования, находящихся на комплексном капитальном ремонте (капитальном ремонте), сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 3 года.