

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 23» г. Усинск
МАДОУ «Детский сад № 23» г. Усинска
«Челядьёс 23 №-а видзанін» школаөдз велёдан Усинск карса муниципальной асшёрлуна
учреждение
«Челядьёс 23 №-а видзанін» Усинск к. ШВМАУ**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МАДОУ «Детский сад № 23» г. Усинска
Протокол от 17.04.2025 г. № 7

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего
МАДОУ «Детский сад № 23» г. Усинска
от 17.04.2025 г. № 190

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации на основании:

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03 июля 2018 года № 863 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального округа «Усинск» Республики Коми в отношении которых Управление образования администрации муниципального округа «Усинск» Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя».

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 11.09.2018 года «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03 июля 2018 года № 863 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального округа «Усинск» Республики Коми в отношении которых Управление образования администрации муниципального округа «Усинск» Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя» № 1034.

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 26.11.2019 года «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03 июля 2018 года № 863 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального округа «Усинск» Республики Коми в отношении которых Управление образования администрации муниципального округа «Усинск» Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя» № 1618.

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 17.12.2019 года «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03 июля 2018 года № 863 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных бюджетных учреждений, расположенных на территории муниципального округа «Усинск» Республики Коми в отношении которых Управление образования администрации муниципального округа «Усинск» Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя» № 1786.

- Постановления администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 09.12.2020 года «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городского округа «Усинск» от 03 июля 2018 года № 863 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных

[illegible]

на территории муниципального округа «Усинск» Республики Коми, в отношении которых Управление образования администрации муниципального округа

«Усинск» Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя» № 833.

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

Положение об оплате труда применяется в целях установления системы оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 23» г. Усинска (далее – Детский сад).

1.2. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Детского сада

1.3. Положение включает в себя:

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

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

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

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

1.7. Лицам, на которых возложено исполнение обязанностей заведующего Детского сада, в отношении которого Управление образования администрации муниципального округа «Усинск» Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя, на период отсутствия заведующего, установление выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат, по основной должности осуществляется по согласованию с Управлением образования администрации муниципального округа «Усинск» Республики Коми на основании письменного обращения лица, на которого возложено исполнение обязанностей заведующего.

2. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

2.1. Штатное расписание формируется и утверждается заведующим учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда

2.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего Детским садом.

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

2.4. Численный состав работников Детского сада должен быть достаточным для

гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

3. ПЕРЕЧЕНЬ НОРМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА, РЕГЛАМЕНТИРУЕМЫХ ФЕДЕРАЛЬНЫМИ ЗАКОНАМИ И ИНЫМИ НОРМАТИВНЫМИ ПРАВОВЫМИ АКТАМИ

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

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

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

3.3. Должностные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам работников.

3.4. Профессиональные квалификационные группы (группы профессий рабочих и должностей служащих), сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, и критерии отнесения профессий рабочих и служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

3.6. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих.

4. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА И ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ДЕТСКОГО САДА

4.1. Должностной оклад заработной платы педагогических работников устанавливается на основании постановления администрации муниципального округа «Усинск» Республики Коми, в соответствии с наличием квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

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

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

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

- общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные для лиц с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);
- выслуги лет в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования;
 - продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;
 - дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
 - выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;
 - процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера,
 - выплат компенсирующего характера;
 - выплат стимулирующего характера;

4.4 Изменение должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

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

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

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

4.7. 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.

4.8. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

5. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

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

5.2. Норма часов за ставку заработной платы в неделю работникам Детского сада устанавливается:

- учителям-дефектологам, учителям-логопедам - в количестве 20 часов;
- музыкальным руководителям - в количестве 24 часов;
- воспитателям - в количестве 36 часов;
- инструкторам по физической культуре - в количестве 30 часов;
- педагогам-психологам - в количестве 36 часов (индивидуальной и групповой работы с участниками образовательного процесса в пределах-18 часов, подготовка к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнение отчетной документации, а также повышения своей квалификации - 18 часов в неделю с присутствием в образовательном учреждении.)

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

6. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ РАБОТНИКАМ ДЕТСКОГО САДА

6.1. Определение указанных выплат по результатам труда производится заведующим Детским садом по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления (комиссия по распределению стимулирующего фонда в состав которой входят представители от Совета работников.) Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания воспитанников.

6.1. Конкретные размеры доплат и срок их выплаты устанавливаются приказом заведующего Детским садом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Коми республики, нормативными правовыми актами Администрации и Управления образования муниципального округа «Усинск» Республики Коми и положениями, действующими в Детском саду.

6.2. Работникам Детского сада, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (далее - неблагоприятные условия труда), устанавливаются доплаты в размере не менее 4 % тарифной ставки (оклада). Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам специальной оценки рабочих мест лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, утвержденным Правительством Российской Федерации, и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

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

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

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

6.6. Доплаты работникам Детский сад за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, доплаты молодым специалистам, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с постановлением главы администрации муниципального округа «Усинск» Республики Коми и закреплены в приложении № 3 «Выплаты компенсационного характера работников Детского сада».

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Детского сада применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

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

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

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

нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

8. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

8.1. Плановый фонд оплаты труда Детского сада включает:

- фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с приложением № 1 «Должностные оклады (ставки) работников Детского сада» и приложением № 2 «Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников Детского сада» настоящего Положения;
- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с приложением №3. «Выплаты компенсационного характера работникам Детского сада» настоящего Положения;
- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с приложением № 4 «Выплаты стимулирующего характера работникам Детского сада» настоящего Положения;
- выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктом 10.3 настоящего раздела.

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

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

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

8.3. В Детском саду, реализующих образовательную программу дошкольного образования всех типов при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск заведующих, 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.

8.4. Фонд оплаты труда Детского сада, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Детского сада.

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

9. ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗАВЕДУЮЩЕГО, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

9.1. Должностной оклад заведующего устанавливается трудовым договором, заключаемым с Управлением образования администрации муниципального округа «Усинск» Республики Коми.

9.2. Должностной оклад главного бухгалтера Детского сада устанавливаются приказом Управления образования администрации муниципального округа «Усинск» Республики Коми.

9.3. Заведующему, главному бухгалтеру Детского сада устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующему, заместителя заведующего, главному бухгалтеру Детского сада руководителя, формируемой за счет всех

источников финансового обеспечения Детского сада и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Детского сада (без учета

заработной платы заведующего, заместителям заведующего, главному бухгалтеру Детского сада) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Детского сада в размерах, определенных приказом управления образования администрации муниципального округа «Усинск» Республики Коми, в соответствии с приложением 5 «Порядок регулирования уровня заработной платы заведующего, заместителей заведующего, главного бухгалтера»

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

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

9.6. При расчете среднемесячной заработной платы работников Детского сада, а также заведующего, главному бухгалтеру Детского сада начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения Детского сада.

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

9.8. Управление образования администрации муниципального округа «Усинск» Республики Коми осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы заведующего к среднемесячной заработной плате работников Детского сада, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с приложением №5 настоящего Положения.

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

9.10 Заведующий осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для главного бухгалтера Детского сада к среднемесячной заработной плате работников Детского сада, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с приложением №5 настоящего Положения.

10. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

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

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

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

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

10.5. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Детским садом самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

11. ПРЕКРАЩЕНИЕ ДЕЙСТВИЯ

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

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

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (ОКЛАДЫ, СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ ДЕТСКОГО САДА

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы работников Детского сада, устанавливаются на основании профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

1. Профессиональная квалификация групп должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
Вожатый, помощник воспитателя	9 235

2. Профессиональная квалификация группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
Дежурный по режиму, младший воспитатель	9 610
2 квалификационный уровень	
Старший дежурный по режиму	9 980

3. Профессиональная квалификация группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	12 424
2 квалификационный уровень	
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	12 707
3 квалификационный уровень	
Воспитатель, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования	12 989
4 квалификационный уровень	
Руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	13 272

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

4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей	11 730

5. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) заведующего, главного бухгалтера Детского сада устанавливается отдельным нормативным актом Детского сада на основании нормативного акта Управления образования администрации муниципального округа «Усинск» Республики Коми.

6. Должностные оклады работников Детского сада, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерством 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 (ставка заработной платы), в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевых должностей служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Архивариус, делопроизводитель, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка	8 655
2 квалификационный уровень	
Должность служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8 740
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевых должностей служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Секретарь руководителя, техник	8 910
2 квалификационный уровень	
Заведующий складом, заведующий хозяйством	9 085
Должность служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное	

должностное наименование «старший»	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар)	9 335
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленных должностей служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Бухгалтер, документовед, инженер-программист (программист), психолог, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрисконсульт	10 100
2 квалификационный уровень	
Должность служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	10 355
3 квалификационный уровень	
Должность служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	10 605
4 квалификационный уровень	
Должность служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10 945
5 квалификационный уровень	
Главные специалисты: в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера	11 455
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленных должностей служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Начальник отдела кадров (специалиста и др), начальник планово-экономического отдела, начальник юридического отдела	12 045

7. Размеры окладов работников Детского сада, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пункте 6 настоящего приложения, устанавливается в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Оклад, рублей
1	8 490
2	8 655
3	8 825

4	8 995
5	9 165
6	9 335
7	9 550
8	9 760
9	10 100
10	10 435

Размер оклада определяется в соответствии с 9-10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляется специальное требование.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложном и ответственных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом Детского сада. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается заведующим Детского сада с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направленных на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

8. Заместителям руководителей отделений, отделов, подразделений Детского сада устанавливается должностной оклад на 10-30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

9. Размер должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами:

9.1. Приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупки»:

Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Код, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Должностной оклад в рублях
5	A/01,5 A/02,5 A/03,5	10 100
6	B/01,6 B/02,6	10 945
7	C/01,7 C/02,7	12 045

9.2. Приказ Минтруда России от 06 октября 2015 года № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»:

Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Код, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Должностной оклад в рублях
--	---	----------------------------

5	A/01,5 A/02,5 A/03,5	8 910
6	B/01,6 B/02,6 B/03,6	10 100
6	C/01,6 C/02,6 C/03,6	10 415

9.3. Приказ Минтруда России от 02 февраля 2018 года № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственного отдела»:

Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Код, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Должностной оклад в рублях
5	A/01,5 A/02,5 A/03,5 A/04,5 A/05,5	9 085
5	C/01,5 C/02,5 C/03,5 C/04,5	10 010
6	E/01,5 E/02,6 E/03,6 E/04,6	10 415

9.4. Приказ Минтруда России от 22 апреля 2021 года № 274 н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»:

Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Код, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Должностной оклад в рублях
6	A/05,6 A/06,6 A/07,6	10 605
7	B/01,7 B/02,7	10 945
7	C/03,7	11 275

9.3. Приказ Минтруда России от 08 сентября 2014 года № 629н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным ресурсам»:

Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Код, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Должностной оклад в рублях
4	A/01,4 A/02,4A/03,4 A/04,4	8 995

9.4. Приказ Минтруда России от 11 октября 2021 года № 696н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по противопожарной профилактике»:

Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Код, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Должностной оклад в рублях
5	A/01,5 A/02,5 A/03,5 A/04,5 A/05,5	9 165

**РАЗМЕРЫ
ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ,
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ ДЕТСКОГО САДА**

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

№	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы тарифных ставок) работников	Размер повышен в % к окладу
1	педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40

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

**ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ ДЕТСКОГО САДА**

1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 1) доплаты работникам Детского сада за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) доплаты молодым специалистам;
- 4) компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- 5) компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;
- 6) 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.

7) доплаты работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда.

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

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

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

2.2. Доплаты работникам Детского сада за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах

№	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы)
1.	Педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций за организацию и проведение физкультурно- оздоровительной работы (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании Детского сада должности инструктора по физической культуре)	до 10%
2.	За руководство республиканскими, городскими методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам Детского сада за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15%
3.	Педагогическим работникам Детского сада, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании Детского сада должности социального педагога)	до 15%

4. 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.

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

6. Доплаты работникам Детского сада, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

7. 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 Детском саду, устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) в следующих размерах:

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

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

7.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со

дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.3 и 4.4 настоящего раздела.

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

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

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

7.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.1, 4.3, 4.4 настоящего раздела, продолжается со дня прекращения указанных событий.

7.6. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 года № 161.

«Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена».

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

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

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

7.8. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего

Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Детского сада устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

7.9. Доплаты до минимального размера оплаты труда устанавливаются работникам, месячная зарплата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности).

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ДЕТСКОГО САДА

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1 Выплаты стимулирующего характера являются:

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

1.2 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 Детского сада устанавливаются Приказом заведующего Детского сада в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующего фонда.

Выплаты стимулирующего характера заведующему Детского сада устанавливаются приказом Управления образования администрации муниципального округа «Усинск» Республики Коми с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), а также иных показателей эффективности деятельности Детского сада в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Детского сада.

Все виды выплат работникам Детского сада производятся в сроки, установленные для выплаты заработной платы, в пределах средств фонда оплаты труда Детского сада, и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка

2. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера (надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы) в Детском саду создается Комиссия по распределению стимулирующего фонда в составе заведующего, старших воспитателей и представителей трудового коллектива. Состав Комиссии, регламент ее работы утверждается приказом заведующего.

Комиссия по распределению стимулирующего фонда ежемесячно, в срок до 25 числа, рассматривает предложения и (или) оценочные листы эффективности работы работников, в том числе педагогического персонала, содержащие оценку работы (в разрезе оценки по показателям) и представления (предложения).

Представления (предложения) могут быть как устные (предложенные лично на заседании комиссии по распределению стимулирующего фонда) или письменные.

Оценочные листы или представления оформляется и подписывается:

- заведующим на заместителей заведующего, старших воспитателей и иных работников, подчиненных заведующему;
- старшими воспитателями на педагогических работников;
- заведующим хозяйством на иных работников, находящихся им в прямом подчинении.

Комиссия по распределению стимулирующего фонда по итогам рассмотрения оценочных листов и представлений (предложений), определяет персональный размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам, и принимает решение, которое оформляется протоколом.

Протокол заседания Комиссии направляется заведующему и служит рекомендательным основанием для издания приказа о выплатах стимулирующего характера.

Заведующий вправе не согласиться с решением Комиссии по распределению стимулирующего фонда и предложить провести повторное заседание с учетом имеющихся замечаний, либо единолично изменить размер выплат стимулирующего характера любому

сотруднику.

Выплаты стимулирующего характера могут ежемесячно пересматриваться и при необходимости увеличиваться или снижаться и (или) не выплачиваться по следующим причинам:

- ненадлежащее выполнение сотрудником своих должностных обязанностей;
- ухудшение показателей работы;
- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка иных локальных нормативных актов Детского сада;
- невыполнение требований по охране труда и технике безопасности;
- нарушение установленных требований оформления документации и результатов работ;
- наличие претензий, штрафов со стороны государственных (муниципальных) контролирующих органов, исков, рекламаций, жалоб со стороны внешних контрагентов;
- необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;
- наличие ошибок и искажений в отчетных документах;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказом и распоряжением администрации Детского сада и (или) договорными обязательствами;
- совершение иных действий (бездействий), нарушающих действующие нормы и правила Детского сада.

Все виды выплат производятся в срок, установленный для выплаты заработной платы, в пределах средств фонда оплаты труда Детского сада, и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Заведующий, руководствуясь протоколам Комиссии по распределению стимулирующего фонда, принимает окончательное решение о размере выплат стимулирующего характера, депремировании работников и издает соответствующий приказ.

2.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Детского сада устанавливаются в следующих размерах:

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

Основанием для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы являются следующие целевые показатели и индикаторы целевых показателей для оценки эффективности деятельности главного бухгалтера и педагогического персонала Детского сада:

Главный бухгалтер			
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на год при оценке эффективности деятельности работника			
1.	Обеспечение доступности качественного образования		
1.1	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в детском саду	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, претензий участников образовательных отношений -10% Жалобы учредителю – минус 5% Жалобы в Министерство – минус 10%	10%
2.	Эффективность финансово-хозяйственной деятельности		
2.1	Исполнение муниципального задания по состоянию на конец календарного года	Исполнение 100%-20%	20%
2.2	Эффективная организация процедур размещения заказа в соответствии с требованиями законодательства	Своевременное проведение – 10% Отсутствие замечаний – 10%	20

2.3	Отсутствие задолженности по родительской плате и платным услугам	Обеспечение оплаты не ниже 90%-20%	20%
2.4	Своевременное и качественная сдача годовой бухгалтерской и бюджетной отчетности	Отсутствие замечаний-20% Наличие замечаний – минус 20%	30%

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается **на квартал** при оценке эффективности деятельности работника

1. Обеспечение доступности качественного образования

1.1	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в детском саду	Отсутствие конфликтов с работниками детского сада – 10% Участник конфликта – минус 20%	10%
1.2	Своевременное и достоверное размещение информации, документов, отчетов на сайте Детского сада	Актуальность и своевременность обновления информации	10%

2. Эффективность финансово-хозяйственной деятельности

2.1	Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленного уровня в соответствии с планом мероприятий (дорожная карта) «Изменений в отраслях социальной сферы МО ГО «Усинск»	Доведение уровня заработной платы – до установленного норматива – 10% Ниже установленного норматива – минус 10%	10%
2.2	Обеспечение выплат заработной платы не ниже МРОТ	Обеспечение -10% Не обеспечение – минус 10%	10%
2.3	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ, услуг, а также по платежам в бюджет и внебюджетные фонды	Отсутствие просроченной задолженности -10% Наличие задолженности – минус 10%	10%
2.4	Своевременное и качественная сдача бухгалтерской и бюджетной отчетности	Отсутствие замечаний - 20% Наличие замечаний –минус 20%	20%
2.5	Контроль за эффективным и рациональным использованием средств Детского сада	Отсутствие замечаний-10% Наличие замечаний – минус 10%	10%
2.6	Своевременное и точное выполнение работ по ведению бухгалтерского учета	Отсутствие ошибок -20% Наличие незначительных ошибок-15% Наличие грубых ошибок – минус 15%	20%

Старший воспитатель

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается **на год** при оценке эффективности деятельности работника

1. Обеспечение доступности качественного образования

1.1	Процент исполнения образовательной программы Детского сада (в целом по детскому саду)	От 75% до 80% - 3% От 81% до 94% - 5% От 95% до 100% - 10%	10%
-----	---	--	-----

1.2	Развитие кадрового потенциала (создание мотивации) управление педагогическими кадрами. Эффективность принимаемых решений	Аттестация педагогических работников на высшую категорию (увеличение педагогических работников получивший высшую категорию) -5% Отсутствие педагогических работников, не прошедших курсы повышения квалификации за предыдущий год-5%	10 %
2.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
2.1	Освещение деятельности Детского сада в печатных СМИ и на информационных сайтах в сети Интернет (с предоставлением скриншотов, ссылок, дипломов и т.д.)	Наличие публикаций в федеральных СМИ и национальных сайтах-10% Не менее 5 публикаций в республиканских СМИ и сайтах Республики Коми -5% Не менее 10 публикаций в «Усинск» (без учета публикаций на сайте Детского сада) -2%	17%
2.2	Реализация форм целевой модели наставничества в Детском саду	Форма целевой модели наставничества реализуется 5%	5%
3.	Инновационная деятельность		
3.1	Организация работы, в результате которой получена грантовая поддержка образовательных проектов и (или) отдельных педагогов Детского сада по внедрению в практику современных образовательных технологий	Федеральный уровень -17% Республиканский уровень -5% Муниципальный уровень -3%	25%
3.2	Непосредственное или оказание помощи педагогам в представлении опыта Детского сада и (или) педагогов на публичных мероприятиях в сфере образования (форумы, конференции, семинары, мастер классы) не менее 5 в учебном году	Представление опыта на 5 публичных мероприятиях -7% Более 5 публичных мероприятиях – 10%	10%
4.	Создание здоровьесберегающей среды		
4.1	Организация работы с педагогами по недопущению травматизма в детском саду	Отсутствие случаев травматизма	8%
4.2	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в Детском саду	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, претензий участников образовательных отношений, в том числе отсутствие конфликтов в педагогическом коллективе Детского сада -5% Жалобы учредителю – минус 5% Жалобы в Министерство – минус 10%	5%
5.	Эффективность деятельности по дополнительному образованию и воспитанию		
5.1	Организация сетевого взаимодействия с учреждениями дополнительного образования	Наличие договора-5% Охвачено более 5 групп в рамках сетевого договора -5%	10%

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на квартал при оценке эффективности деятельности работника			
1.	Обеспечение доступности качественного образования		
1.1	Посещаемость воспитанников Детского сада	От 51% до 64% от списочного состава -5% От 65% до 72% от списочного состава - 15% Более 72% от списочного состава - 20%	20%
1.2	Современный подход в Реализации системы методической работы	Сбор, анализ и внедрение современных технологий, нормативно-правовых документов, создание методического сопровождения и разработка методических материалов	15%
1.3	Повышение авторитета и имиджа Детского сада (связь со СМИ, социальное партнерство ,личное участие в конференциях, методических объединениях)	Договоры о сотрудничестве, отзывы, проекты, фотоотчеты, скриншоты.	20%
1.4	Эффективная работа с родителями по реализации плана работы Детского сада	Документы в соответствии с годовым планом	10%
1.5	Выполнение требования действующего законодательства, в том числе для реализации основной образовательной программы	Отсутствие предписаний надзорных органов (плановых, внеплановых проверок) и подтвердившихся жалоб граждан-10%.	10%
1.6	Подготовка к новому учебному году	Маркировка мебели в соответствии с антропометрией, создание в группах развивающей среды в соответствии с возрастом детей, наличие метод. Оснащённости групп (игры, пособия программы, планирование и т.д.)	6%
1.7	Информационная безопасность образовательного процесса	Регулярное обновление сайта и групп в социальных сетях Детского сада	5%
1.8	Развитие кадрового потенциала (создание мотивации) управление педагогическими кадрами. Эффективность принимаемых решений	Аттестация педагогических работников (100 процент подтвердивших категорию из общего числа подавших заявление на аттестацию) -5% Создание условий для участия педагогических работников в профессиональных конкурсах-7%	12%
2.	Инновационная деятельность		

2.1	Организация работы Детского сада имеющий статус: опорно-методическая, стажировочная, пилотная площадка, ресурсный центр, базовый Детский сад по модернизации дошкольного образования, в том числе проведение семинаров, мастер классов, открытых мероприятий. Не менее 1 мероприятие в квартал	На федеральном уровне -15% На республиканском уровне -10% На муниципальном уровне -5%	30%
3.	Создание здоровьесберегающей среды		
3.1	Заболеваемость воспитанников Детского сада	От 3 до 5 дней пропущено по болезни - 5% От 0 до 3 дней пропущено по болезни - 8% (В расчет включается средний показатель всех групп Детского сада за квартал).	8%
3.2	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в детском саду	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, претензий участников образовательных отношений, в том числе отсутствие конфликтов среди педагогического коллектива – 10% Наличие конфликта среди педагогического коллектива – минус 10%	10%
4.	Эффективность деятельности по дополнительному образованию и воспитанию		
4.1	Снижение количества (или отсутствие) семей, стоящих на учете в КПДН и ЗП по результатам Межведомственного социального консилиума в сравнении с АППГ	Отсутствие семей стоящих на учете -3% Снижение количества семей состоящих на учете -2% Стабильное состояние – 1%	4%
<u>Воспитатель</u>			
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на год при оценке эффективности деятельности работника			
1.	Обеспечение доступности качественного образования		
1.1	Качественное исполнение образовательной программы дошкольного образования	Организация образовательного процесса без нарушений -5% С незначительными нарушениями – 2% С нарушениями – минус 10%	5%
1.2	Создание условий для овладения воспитанниками (группы) образовательными областями (по каждой образовательной области по ФГОС ДО)	Овладение всеми 5 областями – 5% Овладение 4 областями -3% Овладение менее 4 областями -0%	5%

1.3	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети –инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети – сироты, дети находящиеся трудной жизненной ситуации	Работа педагога по программе для детей с ОВЗ; Работа по индивидуальному образовательному маршруту.	5 %
1.4	Посещаемость воспитанников в закрепленной группе	От 51% до 64% от списочного состава -5% От 65% до 72% от списочного состава – 15% Более 72% от списочного состава -20% (В расчет включается средний показатель закрепленной группы за год).	20%
2.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
2.1	Освещение деятельности педагога Детского сада в печатных СМИ и на информационных сайтах в сети Интернет (с предоставлением скриншотов, ссылок, дипломов и т.д.)	Наличие публикаций педагога в федеральных СМИ и национальных сайтах-15% Не менее 5 публикаций в республиканских СМИ и сайтах Республики Коми -5% Не менее 10 публикаций в муниципальных СМИ и сайтах МО «Усинск» (без учета публикаций на сайте Детского сада) -3%	15%
2.2	Реализация форм целевой модели наставничества	Форма целевой модели наставничества педагогом реализуется 5%	5%
3.	Инновационная деятельность		
3.1	Получение грантовой поддержки за внедрение в практику современных образовательных технологий	Федеральный уровень -20% Республиканский уровень -10% Муниципальный уровень -5%	20%
3.2	Непосредственное представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумы, конференции, семинары, мастер классы) не менее 5 в учебном году	Представление опыта на 5 публичных мероприятиях -7% Более 5 публичных мероприятиях – 15%	15%
4	Создание здоровьесберегающей среды		
4.1	Отсутствие травматизма обучающихся	Отсутствие травм -5% Наличие травм – минус 5% за каждую травму	5%
4.2	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в детском саду	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, претензий участников образовательных отношений, в том числе отсутствие конфликтов среди педагогического коллектива -5% Жалобы руководству Детского сада – минус 5% Жалобы учредителю – минус 10% Жалобы в Министерство – минус 20%	5%
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на квартал при оценке эффективности деятельности работника			
1	Обеспечение доступности качественного образования		

1.1	Посещаемость воспитанников в закрепленной группе	Отсутствие по прочим причинам От 0 до 2 дней – 10% (В расчет включается средний показатель закрепленной группы за квартал).	10 %
1.2	Проведение воспитателем занятий по: физической культуре; плаванию; музыке.	Физическая культура – 10% Плавание -10% Музыка -10%	30%
1.3	Повышение авторитета и имиджа Детского сада (личное участие в конференциях, методических объединениях)	Отзывы, Проекты, фотоотчеты, скриншоты.	8%
1.4	Эффективная работа с родителями	Документы в соответствии с годовым планом-2% Ведение собственной страницы на официальном сайте Детского сада – 5% Ведение группы Вконтакте – 3% За каждое мероприятие для родителей -2% Наличие жалоб Учредителю, Министерство – минус 20%	10%
1.5	Выполнение требования действующего законодательства, в том числе для реализации основной образовательной программы	Отсутствие предписаний надзорных органов (плановых, внеплановых проверок) и подтвердившихся жалоб граждан-5% Наличие предписаний и жалоб граждан – минус 5% Наличие жалоб Учредителю Министерство – минус 10%	5%
1.6	Подготовка группы к праздникам и новому учебному году	Отсутствие замечаний – 5% Наличие мелких замечаний -2%	5%
1.7	Информационная безопасность образовательного процесса	Регулярное предоставление информации для обновления сайта и групп в социальных сетях Детского сада	3%
1.8	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка, обучение и участие в вебинарах, семинарах без привлечения ресурсов Детского сада	Наличие документа: - о повышении квалификации профессиональной переподготовки государственного образца – 10%; - об участии в вебинаре, семинаре – 5%.	15%
1.9	За выполнение видов работ, связанных с ведением документации, не входящих в непосредственные обязанности педагога	За выполнение работы в полном объеме -15%	15%
2.	Инновационная деятельность		

2.1	Проведение работы, по результатам которой Детским садом получен статус: опорно-методическая, стажировочная, пилотная площадка, ресурсный центр, базовый Детский сад по модернизации общего (дошкольного) образования, в том числе проведение семинаров, мастер классов, открытых мероприятий. Не менее 1 мероприятие в квартал	На федеральном уровне -10% На республиканском уровне -8% На муниципальном уровне -5%	15%
2.2	Участие воспитанников Детского сада в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях республиканского и городского уровня	<i>Участие:</i> За каждое мероприятие в Детском саду -1% За каждое муниципальное мероприятия 2% За каждое республиканское мероприятия – 3% За каждое федеральное мероприятие –5% <i>За призовое место в конкурсах:</i> На федеральном уровне – до 15% На региональном уровне – до 13% На муниципальном уровне –до 10% На уровне Детского сада – до 5%	15%
3.	Создание здоровьесберегающей среды		
3.1	Заболеваемость воспитанников в группе	От 3 до 5 дней пропущено по болезни -5% От 1 до 3 дней пропущено по болезни -8% Отсутствие заболевших детей – 10% (В расчет включается средний показатель закрепленной группы за квартал):	10%
3.2	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в детском саду	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, претензий участников образовательных отношений, в том числе отсутствие конфликтов среди работников Детского сада – 5% Участник конфликта – минус 10%	5%
4.	Эффективность деятельности по дополнительному образованию и воспитанию		
4.1	Снижение количества (или отсутствие) семей, стоящих на учете в КПДН и ЗП по результатам Межведомственного социального консилиума в сравнении с АППГ	Участие в работе по выявлению детей, находящихся в трудной жизненной ситуации: Отсутствие семей стоящих на учете -4% Снижение количества семей состоящих на учете -2% Стабильное состояние – 1%	4%
<u>Учитель-логопед</u>			
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на год при оценке эффективности деятельности работника			
1.	Обеспечение доступности качественного образования		
1.1	Качественное исполнение образовательной программы дошкольного образования	Организация образовательного процесса без нарушений -5% С незначительными нарушениями –	5%

		2% С нарушениями – минус 10%	
1.2	Создание условий для овладения воспитанниками Детского сада образовательными областями ООПДО (развивающий предметно-пространственной среды) -звукопроизношение; -лексика; -грамматика; -фонетико-фонематическое нарушение речи; -связная речь	Овладение всеми 5 областями – 5% Овладение 4 областями -3% Овладение менее 4 областями -0%	5%
1.3	Результативность коррекционной работы	<i>Дети из старших групп:</i> Количество детей оставшихся на повторный курс обучения не более 80% -10% Более 80% - 5% <i>Дети из подготовительных групп:</i> Количество выпущенных детей с речью в пределах возрастной нормы 80% и более – 10% Менее 80% -5%	20%
1.4	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети–инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети – сироты, дети находящиеся в трудной жизненной ситуации	Работа педагога по программе для детей с ОВЗ; Работа по индивидуальному образовательному маршруту.	10%
2.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
2.1	Освещение деятельности педагога Детского сада в печатных СМИ и на информационных сайтах в сети Интернет (с предоставлением скриншотов, ссылок, дипломов и т.д.)	Наличие публикаций педагога в федеральных СМИ и национальных сайтах-10% Не менее 5 публикаций в республиканских СМИ и сайтах Республики Коми -5% Не менее 10 публикаций в муниципальных СМИ и сайтах МО «Усинск» (без учета публикаций на сайте Детского сада) -3%	10%
2.2	Реализация форм целевой модели наставничества	Форма целевой модели наставничества педагогом реализуется 5%	5%
3.	Инновационная деятельность		
3.1	Получение грантовой поддержки за внедрение в практику современных образовательных технологий	Федеральный уровень -20% Республиканский уровень -10% Муниципальный уровень -5%	20%

3.2	Непосредственное представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумы, конференции, семинары, мастер классы) не менее 5 в учебном году	Представление опыта на 5 публичных мероприятиях -7% Более 5 публичных мероприятиях – 10%	15%
4	Создание здоровьесберегающей среды		
4.1	Отсутствие травматизма обучающихся	Отсутствие травм -5% Наличие травм – минус 5% за каждую травму	5%
4.2	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в детском саду	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, претензий участников образовательных отношений, в том числе отсутствие конфликтов среди педагогического коллектива -5% Жалобы учредителю – минус 10% Жалобы в Министерство – минус 20%	5%
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на квартал при оценки эффективности деятельности работника			
1.	Обеспечение доступности качественного образования		
1.1	Диагностика речи детей всех возрастных групп и обработка полученных данных, консультирование родителей по результатам работы	95% обследованных от общего числа и не менее 30% родителей пришедших на консультацию -20% Мене 95% обследованных от общего числа и менее 30% родителей пришедших на консультацию -3%	20%
1.2	Повышение авторитета и имиджа Детского сада (личное участие в конференциях, методических объединениях)	Отзывы, проекты, фотоотчеты, скриншоты.	10%
1.3	Эффективная работа с родителями	Документы в соответствии с годовым планом-4% Ведение собственной страницы на официальном сайте Детского сада - 5% Ведение группы ВКонтакте – 3% За каждое мероприятие для родителей -3% Участие в работе по выявлению детей, находящихся в трудной жизненной ситуации -2% Наличие жалоб Учредителю, Министерство – минус 20%	17%
1.4	Выполнение требования действующего законодательства, в том числе для реализации образовательной программы	Отсутствие предписаний надзорных органов (плановых, внеплановых проверок) и подтвердившихся жалоб граждан-13% Наличие предписаний и жалоб граждан – минус 5% Наличие жалоб Учредителю, Министерство – минус 20%	13 %

1.5	Подготовка кабинета к праздникам и новому учебному году	Отсутствие замечаний -10% Наличие мелких замечаний -5%	10%
1.6	Информационная безопасность образовательного процесса	Регулярное предоставление информации для обновления сайта и групп в социальных сетях Детского сада	5%
1.7	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка, Обучение и участие в вебинарах, семинарах без привлечения ресурсов Детского сада	Наличие документа: - о повышении квалификации, профессиональной переподготовки государственного образца – 7%; - об участии в вебинаре, семинаре – 3%.	10%
1.8	Организация взаимодействия с социальными партнерами	С 1 социальным партнером 1% С 2 социальными партнерами 3% С 3 социальными партнерами и более 5%	5%
1.9	За выполнение видов работ, связанных с ведение документации, не входящих в непосредственные обязанности педагога	За выполнение работы в полном объеме -15%	15%
2.	Инновационная деятельность		
2.1	Проведение работы для получения статуса Детским садом: опорно-методическая, стажировочная, пилотная площадка, ресурсный центр, базовый Детский сад по модернизации общего образования, в том числе проведение семинаров, мастер классов, открытых мероприятий. Не менее 1 мероприятие в квартал	На федеральном уровне -10% На республиканском уровне -8% На муниципальном уровне -5%	15%
2.2	Участие воспитанников Детского сада в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях республиканского и городского уровня	<i>Участие:</i> За каждое мероприятие в Детском саду -1% За каждое муниципальное мероприятия 2% За каждое республиканские мероприятия – 3% За каждое федеральное мероприятие –5% За призовое место в конкурсах: На федеральном уровне – до 20% На региональном уровне –до 15% На муниципальном уровне–до 10% На уровне Детского сада – до 5%	20%
3.	Создание здоровьесберегающей среды		
3.1	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в детском саду	Отсутствие обоснованных жалоб обращений, претензий участников образовательных отношений, в том числе отсутствие конфликтов среди работников Детского сада – 10% Участник конфликта – минус 20%	10%
Педагог-психолог			

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на год при оценке эффективности деятельности работника			
1.	Обеспечение доступности качественного образования		
1.1	Качественное исполнение образовательной программы дошкольного образования	Организация образовательного процесса без нарушений -5% С незначительными нарушениями – 2% С нарушениями – минус 10%	5%
1.2	Создание условий для овладения воспитанниками Детского сада образовательными областями ООПДО (развивающий предметно-пространственной среды) -развитие социально-эмоциональной сферы; -развитие познавательной сферы; -познание; -социально-эмоциональное развитие	Овладение всеми 4 областями – 5% Овладение 3 областями -3% Овладение менее 3 областями -0%	5%
1.3	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети –инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети – сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации	Работа педагога по программе для детей с ОВЗ; Работа по индивидуальному образовательному маршруту.	10%
2.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
2.1	Освещение деятельности педагога Детского сада в печатных СМИ и на информационных сайтах в сети Интернет (с предоставлением скриншотов, ссылок, дипломов и т.д.)	Наличие публикаций педагога в федеральных СМИ и национальных сайтах-15% Не менее 5 публикаций в республиканских СМИ и сайтах Республики Коми -10% Не менее 10 публикаций в муниципальных СМИ и сайтах МО «Усинск» (без учета публикаций на сайте Детского сада) -5%	25%
2.2	Реализация форм целевой модели наставничества	Форма целевой модели наставничества педагогом реализуется 5%	5%
3.	Инновационная деятельность		
3.1	Получение грантовой поддержки за внедрение в практику современных образовательных технологий	Федеральный уровень -25% Республиканский уровень -15% Муниципальный уровень -10%	25%
3.2	Непосредственное представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумы, конференции, семинары, мастер-классы) не менее 5 в учебном году	Представление опыта на 5 публичных мероприятиях -7% Более 5 публичных мероприятиях – 15%	15%
4	Создание здоровьесберегающей среды		

4.1	Отсутствие травматизма обучающихся	Отсутствие травм -5% Наличие травм – минус 5% за каждую травму	5%
4.2	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в детском саду	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, претензий участников образовательных отношений, в том числе отсутствие конфликтов среди педагогического коллектива -5% Жалобы учредителю – минус 5% Жалобы в Министерство – минус 10%	5%
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на квартал при оценке эффективности деятельности работника			
1	Обеспечение доступности качественного образования		
1.1	Диагностика и коррекционная работа подготовительных к школе групп	<i>Первое полугодие:</i> 95% обследованных от общего числа не менее 50% родителей пришедших на консультацию – 20% Менее 95% обследованных от общего числа и менее 50% родителей пришедших на консультацию -10% <i>Второе полугодие:</i> Более 80% улучшение показателей -20% 80% - 70% улучшение показателей 10% 50% - 5%	20%
1.2	Повышение авторитета и имиджа Детского сада (личное участие в конференциях, методических объединениях)	Отзывы, проекты, фотоотчеты, скриншоты.	10%
1.3	Эффективная работа с родителями	Документы в соответствии с годовым планом-5% Ведение собственной страницы на официальном сайте Детского сада -7% Ведение группы ВКонтакте – 3% За каждое мероприятие для родителей -5% Участие в работе по выявлению детей, находящихся в трудной жизненной ситуации -2% Наличие жалоб Учредителю, Министерство – минус 20%	22%
1.4	Выполнение требования действующего законодательства, в том числе для реализации образовательной программы	Отсутствие предписаний надзорных органов (плановых, внеплановых проверок) и подтвердившихся жалоб граждан, -5% Наличие предписаний и жалоб граждан – минус 5% Наличие жалоб Учредителю, Министерство – минус 20%	5%
1.5	Подготовка кабинета к праздникам и к новому учебному году	Соответствие оборудования РЦ ОП и обновление оборудования Отсутствие замечаний -8% Наличие мелких замечаний -5%	8%
1.6	Информационная безопасность образовательного процесса	Регулярное предоставление информации для обновления сайта и групп в социальных сетях Детского сада	5%

1.7	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка, обучение и участие в вебинарах, семинарах без привлечения ресурсов Детского сада	Наличие документа: -о повышении квалификации, профессиональной переподготовки государственного образца – 10%; -об участии в вебинаре, семинаре – 5%.	15%
1.8	Организация взаимодействия с социальными партнерами	С 1 социальным партнером 1% С 2 социальными партнерами 3% С 3 социальными партнерами и Более 5%	5%
1.9	За выполнение видов работ, связанных с ведение документации, не входящих в непосредственные обязанности педагога	За выполнение работы в полном объеме -15%	15%
2.	Инновационная деятельность		
2.1	Проведение работы для получения статуса Детским садом: опорно-методическая, стажировочная, пилотная площадка, ресурсный центр, базовый Детский сад по модернизации общего образования, в том числе проведение семинаров, мастер классов, открытых мероприятий. Не менее 1 мероприятие в квартал	На федеральном уровне -10% На республиканском уровне -8% На муниципальном уровне -5%	15%
2.2	Участие воспитанников Детского сада в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях республиканского и городского уровня	Участие: За каждое мероприятие в Детском саду - 1% За каждое муниципальное мероприятия 2% За каждое республиканские мероприятия – 3% За каждое федеральное мероприятие – 5% За призовое место в конкурсах: На федеральном уровне – до 15% На региональном уровне –до13% На муниципальном уровне –до 10% Науровне Детского сада – до 5%	20%
3.	Создание здоровьесберегающей среды		
3.1	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в детском саду	Отсутствие обоснованных жалоб обращений, претензий участников образовательных отношений, в том числе отсутствие конфликтов среди работников Детского сада – 10% Участник конфликта – минус 20%	10%
<u>Инструктор по физической культуре (на бассейн)</u>			
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на год при оценке эффективности деятельности работника			
1.	Обеспечение доступности качественного образования		

1.1	Качественное исполнение образовательной программы дошкольного образования	Организация образовательного процесса без нарушений -10% С незначительными нарушениями – 5% С нарушениями – минус 10%	10%
1.2	Создание условий для овладения воспитанниками Детского сада образовательными областями ООПДО (развивающий предметно-пространственной среды) -освоение с водной средой; -овладение техникой дыхания; -овладение техникой ныряния; -овладение техникой облегченных способов – плавания; Овладение техникой спортивных способов плавания	Овладение всеми 5 областями – 5% Овладение 4 областями -3% Овладение менее 4 областями -0%	5%
1.3	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети–инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети – сироты, дети находящиеся в трудной жизненной ситуации)	Работа педагога по программе для детей с ОВЗ -5% Работа по индивидуальному образовательному маршруту 5%	10%
2.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
2.1	Освещение деятельности педагога Детского сада в печатных СМИ и на информационных сайтах в сети Интернет(с предоставлением скриншотов, ссылок, дипломов и т.д.)	Наличие публикаций педагога в федеральных СМИ и национальных сайтах-15% Не менее 5 публикаций в республиканских СМИ и сайтах Республики Коми -10% Не менее 10 публикаций в муниципальных СМИ и сайтах МО «Усинск» (без учета публикаций на сайте Детского сада) -5%	25%
2.2	Реализация форм целевой модели наставничества	Форма целевой модели наставничества педагогом реализуется 5%	5%
3.	Инновационная деятельность		
3.1	Получение грантовой поддержки за внедрение в практику современных образовательных технологий	Федеральный уровень -25% Республиканский уровень -15% Муниципальный уровень -10%	25%
3.2	Непосредственное Представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумы, конференции, семинары, мастер классы) не менее 5 в учебном году	Представление опыта на 5 публичных мероприятиях -7% Более 5 публичных мероприятий – 15%	15%
4	Создание здоровьесберегающей среды		

4.1	Отсутствие травматизма обучающихся	Отсутствие травм -5% Наличие травм – минус 5% за каждую травму	5%
4.2	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в детском саду	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, претензий участников образовательных отношений, в том числе отсутствие конфликтов среди педагогического коллектива -5% Жалобы учредителю – минус 5% Жалобы в Министерство – минус 10%	5%
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на квартал при оценке эффективности деятельности работника			
1	Обеспечение доступности качественного образования		
1.1	Повышение авторитета и имиджа Детского сада (личное участие в конференциях, методических объединениях)	Отзывы, проекты, фотоотчеты, скриншоты.	18%
1.2	Эффективная работа с родителями	Ведение собственной страницы на официальном сайте Детского сада - 5% Ведение группы ВКонтакте – 3% За каждое мероприятие для родителей -2% Наличие жалоб Учредителю, Министерство – минус 20%	10%
1.3	Выполнение требования действующего законодательства, в том числе для реализации основной образовательной программы	Отсутствие предписаний надзорных органов (плановых, внеплановых проверок) и подтвердившихся жалоб граждан, -5% Наличие предписаний и жалоб граждан – минус 5% Наличие жалоб Учредителю, Министерство – минус 20%	5%
1.4	Подготовка кабинета (бассейна, зала) к новому учебному году, к праздникам	Отсутствие замечаний -10% Наличие мелких замечаний -5%	10%
1.5	Информационная безопасность образовательного процесса	Регулярное предоставление информации для обновления сайта и групп в социальных сетях Детского сада	5%
1.6	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка, обучение и участие в вебинарах, семинарах без привлечения ресурсов Детского сада	Наличие документа: - о повышении квалификации профессиональной переподготовки государственного образца – 10%; - об участии в вебинаре, семинаре - 7%.	17%
1.7	Организация взаимодействия с социальными партнерами	С 1 социальным партнером 1% С 2 социальными партнерами 3% С 3 социальными партнерами и более 5%	5%
1.8	За выполнение видов работ, связанных с ведение документации, не входящих в непосредственные обязанности	За выполнение работы в полном объеме -15%	15%

	педагога		
.	Инновационная деятельность		
2.1	Проведение работы для получения статуса Детским садом: опорно-методическая, стажировочная, пилотная площадка, ресурсный центр, базовый Детский сад по модернизации общего образования, в том числе проведение семинаров, мастер классов, открытых мероприятий. Не менее 1 мероприятие в квартал	На федеральном уровне -10% На республиканском уровне -8% На муниципальном уровне -5%	15%
2.2	Участие воспитанников Детского сада в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях республиканского и городского уровня	Участие: За каждое мероприятие в Детском саду - 1% За каждое муниципальное мероприятия 2% За каждое республиканское мероприятия – 3% За каждое федеральное мероприятие – 5% За призовое место в конкурсах: На федеральном уровне – до 15% На региональном уровне – до 13% На муниципальном уровне –до 10% На уровне Детского сада – до 5%	20%
3.	Создание здоровьесберегающей среды		
3.1	Применение здоровьесберегающих из здоровьесозидающих технологий Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению	От 51% до 64% от списочного состава -5% От 65% до 72% от списочного состава - 15% Более 72% от списочного состава - 20%	20%
3.2	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в детском саду	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, претензий участников образовательных отношений, в том числе отсутствие конфликтов среди работников Детского сада – 10% Участник конфликта – минус 20%	10%
<u>Инструктор по физической культуре</u>			
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на год при оценке эффективности деятельности работника			
1.	Обеспечение доступности качественного образования		
1.1	Качественное исполнение образовательной программы дошкольного образования	Организация образовательного процесса без нарушений -5% С незначительными нарушениями – 2% С нарушениями – минус 10%	5%

1.2	Создание условий для овладения воспитанниками Детского сада образовательными областями ОПДО (развивающий предметно-пространственной среды) -ходьба, бег (в соответствии с возрастом); -прыжки (все виды); -метание (все виды); -лазание, ползание; -перестроение	Овладение всеми 5 областями – 5% Овладение 4 областями -3% Овладение менее 4 областями -0%	5%
1.3	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети–инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети – сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации	Работа педагога по программе для детей с ОВЗ -5% Работа по индивидуальному образовательному маршруту 5%	10%
2.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
2.1	Освещение деятельности педагога Детского сада в печатных СМИ и на информационных сайтах в сети Интернет (с предоставлением скриншотов, ссылок, дипломов и т.д.)	Наличие публикаций педагога в федеральных СМИ и национальных сайтах-15% Не менее 5 публикаций в республиканских СМИ и сайтах Республики Коми -10% Не менее 10 публикаций в муниципальных СМИ и сайтах МО ГО «Усинск» (без учета публикаций на сайте Детского сада) -5%	25%
2.2	Реализация форм целевой модели наставничества	Форма целевой модели наставничества педагогом реализуется 5%	5%
3.	Инновационная деятельность		
3.1	Получение грантовой поддержки за внедрение в практику Современных образовательных технологий	Федеральный уровень -25% Республиканский уровень -15% Муниципальный уровень -10%	25%
3.2	Непосредственное представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумы, конференции, семинары, мастер классы) не менее 5 в учебном году	Представление опыта на 5 публичных мероприятиях -7% Более 5 публичных мероприятий – 15%	15%
4	Создание здоровьесберегающей среды		
4.1	Отсутствие травматизма обучающихся	Отсутствие травм -5% Наличие травм – минус 5% за каждую травму	5%

4.2	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, претензий участников образовательных отношений, в том числе отсутствие конфликтов среди педагогического коллектива-5% Жалобы учредителю – минус 5% Жалобы в Министерство – минус 10%	5%
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на квартал при оценки эффективности деятельности работника			
1	Обеспечение доступности качественного образования		
1.1	Повышение авторитета и имиджа Детского сада (личное участие в конференциях, методических объединениях)	Отзывы, Проекты, фотоотчеты, скриншоты.	18%
1.2	Эффективная работа с родителями	Ведение собственной страницы на официальном сайте Детского сада – 5% Ведение группы Вконтакте – 3% За каждое мероприятие для родителей -2% Наличие жалоб Учредителю, Министерство – минус 20%	10%
1.3	Выполнение требования действующего законодательства, в том числе для реализации образовательной программы	Отсутствие предписаний надзорных органов (плановых, внеплановых проверок) и подтвердившихся жалоб граждан, -5% Наличие предписаний и жалоб граждан – минус 5% Наличие жалоб Учредителю, Министерство – минус 20%	5%
1.4	Подготовка кабинета (зала) к новому учебному году, к праздникам	Отсутствие замечаний -10% Наличие мелких замечаний -5%	10%
1.5	Информационная безопасность образовательного процесса	Регулярное предоставление информации для обновления сайта и групп в социальных сетях Детского сада	10%
1.6	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка, обучение и участие в вебинарах, семинарах без привлечения ресурсов Детского сада	Наличие документа: - о повышении квалификации профессиональной переподготовки государственного образца – 10%; - об участии в вебинаре, семинаре – 7%.	17%
1.7	Организация взаимодействия с социальными партнерами	С 1 социальным партнером 1% С 2 социальными партнерами 3% С 3 социальными партнерами и более 5%	5%
1.8	За выполнение видов работ, связанных с ведение документации, не входящих в непосредственные обязанности педагога	За выполнение работы в полном объеме-15%	15%
.	Инновационная деятельность		

2.1	Проведение работы для получения статуса Детским садом: опорно-методическая, стажировочная, пилотная площадка, ресурсный центр, базовый Детский сад по модернизации общего образования, в том числе проведение семинаров, мастер классов, открытых мероприятий. Не менее 1 мероприятие в квартал	На федеральном уровне -10% На республиканском уровне -8% На муниципальном уровне -5%	15%
2.2	Участие воспитанников Детского сада в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях республиканского и городского уровня	Участие: За каждое мероприятие в Детском саду -1% За каждое муниципальное мероприятие 2% За каждое республиканские мероприятия – 3% За каждое федеральное мероприятие – 5% За призовое место в конкурсах: На федеральном уровне – до 15% На региональном уровне – до 13% На муниципальном уровне –до 10% На уровне Детского сада – до 5%	15%
3.	Создание здоровьесберегающей среды		
3.1	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению	От 51%до 64% от списочного состава - 5% От 65% до 72% от списочного состава - 15% Более 72% от списочного состава - 20%	20%
3.2	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в детском саду	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, претензий участников образовательных отношений, в том числе отсутствие конфликтов среди работников Детского сада –10% Участник конфликта – минус 10%	10%
<u>Музыкальный руководитель</u>			
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на год при оценке эффективности деятельности работника			
1.1	Качественное исполнение образовательной программы дошкольного образования	Организация образовательного процесса без нарушений -5% С незначительными нарушениями – 2% С нарушениями – минус 10%	5%
1.2	Создание условий для овладения воспитанниками Детского сада образовательными областями ООПДО (развивающий предметно-пространственной среды) -восприятие (слушание музыки); -музыкально-ритмические движения; -танцевальное творчество; -пение; -музыкально-игровое творчество	Овладение всеми 5 областями – 5% Овладение 4 областями -3% Овладение менее 4 областями -0%	5%

1.3	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети – инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети – сироты, дети находящиеся в трудной жизненной ситуации)	Работа педагога по программе для детей с ОВЗ; Работа по индивидуальному образовательному маршруту.	10%
2.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
2.1	Освещение деятельности педагога Детского сада в печатных СМИ и на информационных сайтах в сети Интернет (с предоставлением скриншотов, ссылок, дипломов и т.д.)	Наличие публикаций педагога в федеральных СМИ и национальных сайтах-15% Не менее 5 публикаций в республиканских СМИ и сайтах Республики Коми -10% Не менее 10 публикаций в муниципальных СМИ и сайтах МО ГО «Усинск» (без учета публикаций на сайте Детского сада) -5%	25%
2.2	Реализация форм целевой модели наставничества	Форма целевой модели наставничества педагогом реализуется 5%	5%
3.	Инновационная деятельность		
3.1	Получение грантовой поддержки за внедрение в практику современных образовательных технологий	Федеральный уровень -25% Республиканский уровень -15% Муниципальный уровень -10%	25%
3.2	Непосредственное представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумы конференции, семинары, мастер классы) не менее 5 в учебном году	Представление опыта на 5 публичных мероприятиях -7% Более 5 публичных мероприятиях – 15%	15%
4	Создание здоровьесберегающей среды		
4.1	Отсутствие травматизма обучающихся	Отсутствие травм -5% Наличие травм – минус 5% за каждую травму	5%
4.2	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в детском саду	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, претензий участников образовательных отношений, в том числе отсутствие конфликтов среди педагогического коллектива -5% Жалобы учредителю – минус 5% Жалобы в Министерство – минус 10%	5%
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на квартал при оценке эффективности деятельности работника			
1	Обеспечение доступности качественного образования		
1.1	Качественное исполнение образовательной программы дошкольного образования с дополнительным количеством групп сверх установленных нормативов.	За каждую группу -5 %	15%

1.2	Повышение авторитета и имиджа Детского сада (личное участие в конференциях, методических объединениях)	Отзывы, проекты, фотоотчеты, скриншоты.	20%
1.3	Эффективная работа с родителями	Ведение собственной страницы на официальном сайте Детского сада – 5% Ведение группы Вконтакте – 3% За каждое мероприятие для родителей -2% Наличие жалоб Учредителю, Министерство – минус 20%	10%
1.4	Выполнение требования действующего законодательства, в том числе для реализации образовательной программы	Отсутствие предписаний надзорных органов (плановых, внеплановых проверок) и подтвердившихся жалоб граждан, -5% Наличие предписаний и жалоб граждан – минус 5% Наличие жалоб Учредителю, Министерство – минус 20%	5%
1.5	Подготовка кабинета (зала) к праздникам и к новому учебному году	Отсутствие замечаний -7% Наличие мелких замечаний -2%	7%
1.6	Информационная безопасность образовательного процесса	Регулярное предоставление информации для обновления сайта и групп в социальных сетях Детского сада	10 %
1.7	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка, обучение и участие в вебинарах, семинарах без привлечения ресурсов Детского сада	Наличие документа: - о повышении квалификации профессиональной переподготовки государственного образца – 10; об участии в вебинарах, семинарах – 3%	13%
1.8	За выполнение видов работ, связанных с ведение документации, не входящих в непосредственные обязанности педагога	За выполнение работы в полном объеме -15%	15%
2.	Инновационная деятельность		
2.1	Проведение работы для получения статуса Детским садом: опорно-методическая, стажировочная, пилотная площадка, ресурсный центр, базовый Детский сад по модернизации общего образования, в том числе проведение семинаров, мастер классов, открытых мероприятий. Не менее 1 мероприятие в квартал	На федеральном уровне -10% На республиканском уровне -8% На муниципальном уровне -5%	15 %

2.2	Участие воспитанников Детского сада в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях республиканского и городского уровня	Участие: За каждое мероприятие в Детском саду -1% За каждое муниципальное мероприятия 2% За каждое республиканские мероприятия – 3% За каждое федеральное мероприятие – 5% За призовое место в конкурсах: На федеральном уровне – до 15% На региональном уровне – до 13% На муниципальном уровне –до 10% На уровне Детского сада – до 5%	25%
3.	Создание здоровьесберегающей среды		
3.1	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению	От 51% до 64% от списочного состава -5% От 65% до 72% от списочного состава -8% Более 72% от списочного состава -10%	10%
3.2	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в детском саду	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, претензий участников образовательных отношений, в том числе отсутствие конфликтов среди работников Детского сада – 5% Участник конфликта – минус 10%	5%

Основанием для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются по выполнению показателей и критериев качественной оценки работы по итогам за квартал:

№ п/п	Показатели критериев по видам работ	Размер надбавки в % (до)
Документовед		
1.	Своевременное проведение экспертизы ценности документов, подготовка их для передачи на государственное хранение, списание и уничтожение.	5%
2.	Качественное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности	15%
3.	Своевременное и качественное оформление кадровых документов (приказы по личному составу, трудовые договора, дополнительные соглашения, ведение различных журналов и др.), качественное ведение процедур оформления приема на работу, увольнение, перевода, ухода в отпуск сотрудников	15%
4.	Своевременная и качественная работа по подготовке отчетов и отчетности	10%
5.	Своевременное и качественное заполнение различных мониторингов и автоматизированных программ, в том числе «ГИС ЭО», «Сетевой город» и др.	20%
6.	Высокая результативность работы по итогам проверок различного уровня	10%
7.	Своевременная и качественная подготовка необходимых документов для администрации Детского сада	10%

8.	Качественная разработка и подготовка к утверждению локальных нормативно-правовых актов, организационно-правовых и распорядительных документов	10%
9.	Соблюдение требований по работе с обращением граждан (правильность и своевременность)	5%
10.	Своевременное и качественное ведение табелей учета посещаемости детей	15%
11.	Качественный контроль за исполнением служебных и распорядительных документов, заданий и поручений администрации Детского сада	5%
12.	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка без привлечения ресурсов Детского сада	15%
13.	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ(поручений)	5%
14.	Организационно-техническое обеспечение распорядительной деятельности руководства Детского сада	5%
15.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, замечаний и предписаний проверяющих организаций	5%
16.	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течении года и работ по подготовке Детского сада к новому учебному году, к открытию Детского сада после проведения ремонтных работ	10%
17.	За участие в благоустройстве и озеленении территории	10%
Ведущий бухгалтер		
1.	Качественное составление (оформление) первичных учетных документов	20%
2.	Качественно и в срок готовить справки, ответы на запросы, содержащие информацию, формируемую в системе бухгалтерского учета	10%
3.	Эффективная организация процедур размещения заказа в соответствии с требованиями законодательства	15%
4.	Отсутствие задолженности по родительской плате и платным услугам	10%
5.	Своевременное и качественная сдача годовой бухгалтерской и бюджетной отчетности	15%
6.	Отсутствие задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ, услуг, а также по платежам в бюджет и внебюджетные фонды	15%
7.	Своевременное и достоверное размещение информации, документов, отчетов на сайте Детского сада	5%
8.	Контроль за эффективным и рациональным использованием средств Детского сада	10%
9.	Своевременное и точное выполнение работ по ведению бухгалтерского учета	20%
10.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, замечаний и предписаний проверяющих организаций	10%
11.	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течении года и работ по подготовке Детского сада к новому учебному году, к открытию Детского сада после проведения ремонтных работ	10%
12.	За участие в благоустройстве и озеленении территории	10%
Заведующий хозяйством		
1.	Обеспечение санитарно- гигиенических и эстетических условий для качественной организации образовательного процесса	15%
2.	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников и педагогов, связанных с нарушением ТБ, ПБ	10%

3.	Своевременное и качественное выполнение мероприятий по обеспечению пожарной безопасности, террористической безопасности (в том числе проведение учений, тренировок, совещаний семинаров)	15%
4.	Обеспечение пропускного режима в здание и на территорию, в том числе техники	20%
5.	Качественная и своевременная сдача отчетности	10%
6.	Осуществление систематического контроля за соблюдением режима экономии энергоресурсов в Детском саду Снижение затрат и объемов по всем видам ТЭР (показатели приборов учета: тепло, электроэнергия, вода, динамика по уменьшению затрат) (наличие сравнительного анализа с предыдущим годом)	10%
7.	Обеспечение контроля за соблюдением санитарных норм младших воспитателей и обслуживающего персонала	10%
8.	Своевременное предоставление информации, сведений, отчетов по запросам контролирующих органов	10%
9.	Своевременная и качественная организация работ по исполнению и устранению внештатных ситуаций	15%
10.	Обеспечение наличия исправных приборов учета и обеспечение их бесперебойной работы, своевременная сдача показаний учета	15%
11.	Качественная подготовка Детского сада к оздоровительному периоду, новому учебному году, отопительному периоду	15%
12.	Создание и обеспечение благоприятного морально- психологического климата в детском саду	5%

Младший воспитатель

1.	За качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников (по результатам проверок и внутреннего контроля): -соблюдение режима проветривания в помещении -чистота и порядок в помещении (текущие и генеральные уборки) -соблюдение норм выдачи питания	20%
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, замечаний и предписаний проверяющих организаций	5%
3.	Отсутствие конфликтов с работниками детского сада	5%
4.	За помощь воспитателям в оформлении и обогащении предметно-развивающей среды группы	5%
5.	За помощь в организации режимных моментов (экскурсий, целевых прогулок, одевание детей другой группы, родительское собрание, проведения занятий)	10%
6.	За присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы, совещания)	5%
7.	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течении года и работ по подготовке Детского сада к новому учебному году, к открытию Детского сада после проведения ремонтных работ	20%
8.	За участие в благоустройстве и озеленении территории	20%
9.	За подготовку и участие в открытых общесадовых мероприятиях (утренниках, праздниках, досугах, развлечениях)	20%
10.	За участие в обеспечении эстетического оформления помещений, мини-музеев, территории, изготовление атрибутов к праздникам, утренникам, развлечениям, досугам	20%
11.	За качественное выполнение однократных поручений администрации Детского сада (не входящих в круг должностных обязанностей сотрудника)	20%

Шеф-повар		
1.	За строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	10%
2.	За приготовление индивидуальных блюд детей, нуждающихся по показаниям врача в замен блюд из основного меню	20%
3.	За внедрение новых блюд	10
4.	За соблюдение технологических режимов и рецептур блюд, качественное приготовление пищи в соответствии с действующими технологическими картами	20
5.	За соблюдение натуральных норм питания и калорийности приготовления пищи, норм выхода в соответствии с технологическими картами соответствие выполнения закладки по меню-требованию и сроков приготовления пищи	30%
6.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	10%
7.	За своевременный контроль соблюдения работниками пищеблока правил и норм труда, техники безопасности, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	5%
8.	За отсутствие недостатч и излишек по результатам инвентаризации и проверок	10%
9.	Сохранность и контроль за правильным использованием имущества и оборудования пищеблока	10%
10.	Совершенствование организации производственного процесса, внедрение передовых технологий, эффективное использование техники на пищеблоке	10%
11.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, замечаний и предписаний проверяющих организаций	10%
12.	За организацию проведения погрузочно-разгрузочных работ на складе с соблюдением норм, правил и инструкций по охране труда	10%
13.	Своевременное отслеживание сопроводительной документации с ФГИС «Меркурий»	10%
14.	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке Детского сада к новому учебному году, к открытию Детского сада после проведения ремонтных работ	25%
15.	За участие в благоустройстве и озеленении территории	20%
Повар		
1.	Соответствие выполнения закладки по меню-требованию и сроков приготовления пищи	30%
2.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	30%
3.	Качественное приготовление пищи в соответствии с действующими технологическими картами	35%
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, замечаний и предписаний проверяющих организаций	10%
5.	За выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в течение года и работ по подготовке Детского сада к новому учебному году, к открытию Детского сада после проведения ремонтных работ	25%
6.	За участие в благоустройстве и озеленении территории	20%
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		
1.	Систематическое и качественное проведение текущего ремонта и обслуживания здания, механизмов, мебели.	20%
2.	Предупреждение аварийных ситуаций, активное участие в их устранении	20%

3.	Выполнение срочных работ, обеспечивающих безопасность пребывания детей в ДОУ	20%
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, замечаний и предписаний проверяющих организаций	10%
5.	Увеличение объема работ при подготовке Детского сада к новому учебному году, к летне-оздоровительному и зимнему периодам	30%
6.	За выполнение работ повышенной сложности (укладка линолеума, изготовление и ремонт малых архитектурных форм, сборка мебели, ремонт и изготовление игрового материала)	30%
7.	За участие в благоустройстве и озеленении территории	20%

Подсобный рабочий

1.	Качественное проведение переработки и чистки овощей, погрузо-разгрузочных работ	25%
2.	Качественное проведение мойки посуды, пола и помещений пищеблока	15%
3.	Оперативное и своевременное выполнение заданий и поручений шеф-повара, повара	20%
4.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	30%
5.	Выполнение срочных работ, обеспечивающих безопасность пребывания детей в ДОУ	20%
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, замечаний и предписаний проверяющих организаций	10%
7.	Увеличение объема работ при подготовке Детского сада к новому учебному году, к летне-оздоровительному и зимнему периодам	10%
8.	За участие в благоустройстве и озеленении территории	20%

Уборщик служебных помещений

1.	Качественная и своевременная ежедневная уборка помещений в соответствии с требованиями СанПиН	30%
2.	Оперативное и своевременное выполнение заданий и поручений администрации Детского сада	30%
3.	Выполнение срочных работ, обеспечивающих безопасность пребывания детей в ДОУ	20%
4.	Активное участие в мероприятиях учреждения (дополнительная уборка, ремонт)	20%
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, замечаний и предписаний проверяющих организаций	10%
6.	Увеличение объема работ при подготовке Детского сада к новому учебному году, к летне-оздоровительному и зимнему периодам	20%
7.	За участие в благоустройстве и озеленении территории	20%

Вахтер, сторож, дворник

1.	Качественное обеспечение контрольно-пропускного режима, обеспечение сохранности материальных ценностей	25%
2.	Качественная и своевременная ежедневная уборка территории	20%
3.	Бережное отношение с инвентарем, в том числе уборочным и оборудованием	15%
4.	Оперативное и своевременное выполнение заданий и поручений администрации Детского сада	20%
5.	Выполнение срочных работ, обеспечивающих безопасность пребывания детей в ДОУ	10%

6.	Активное участие в мероприятиях учреждения (дополнительная уборка, ремонт)	20%
7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, замечаний и предписаний проверяющих организаций	10%
8.	Увеличение объема работ при подготовке Детского сада к новому учебному году, к летне-оздоровительному и зимнему периодам	10%
9.	За участие в благоустройстве и озеленении территории	20%
Заведующий складом		
1.	Выполнение правил приема, хранения продуктов на пищеблоке и складе	25%
2.	Качественное и своевременное составление документов	15%
3.	Сохранность вверенных материальных ценностей, отсутствие недостат	10%
4.	Содержание склада в соответствии с требованиями СанПиН	15%
5.	Выполнение срочных работ, обеспечивающих безопасность пребывания детей в ДОУ	20%
6.	Оперативное и своевременное выполнение заданий и поручений администрации Детского сада	10%
7.	Активное участие в мероприятиях учреждения (дополнительная уборка, ремонт)	20%
8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, замечаний и предписаний проверяющих организаций	10%
9.	Увеличение объема работ при подготовке Детского сада к новому учебному году, к летне-оздоровительному и зимнему периодам	5%
10.	За участие в благоустройстве и озеленении территории	20%
Кастелянша, машинист по стирки белья		
1.	Своевременность и качество стирки, сушки, глажки белья и других предметов хозяйственно-производственного и бытового назначения	15%
2.	Своевременное получение, проверка и выдача спецодежды, спецобуви, санитарной одежды, белья, съемного инвентаря: чехлы, портьеры и т.п.	10%
3.	Сохранность вверенных материальных ценностей, отсутствие недостат	10%
4.	За качественный и своевременный ремонт белья и спецодежды	15%
5.	За чистку ковровых изделий вручную	15%
6.	Соблюдение санитарно-гигиенических требований в соответствии с СанПиН	10%
7.	За изготовление костюмов, атрибутов к утренникам, пошив одежды для уголка ряженья, кукольных постельных принадлежностей	10%
8.	Выполнение срочных работ, обеспечивающих безопасность пребывания детей в ДОУ	10%
9.	Оперативное и своевременное выполнение заданий и поручений администрации Детского сада	10%
10.	Активное участие в мероприятиях учреждения (дополнительная уборка, ремонт)	10%
11.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, замечаний и предписаний проверяющих организаций	10%
12.	Увеличение объема работ при подготовке Детского сада к новому учебному году, к летне-оздоровительному и зимнему периодам	5%
13.	За участие в благоустройстве и озеленении территории	20%
Ведущий инженер-программист		
1.	Своевременное и качественное создание резервных копии программ и данных, выполнение восстановления, обеспечение целостности программных продуктов, используемых в Детском саду и данных	20%

2.	Своевременное и качественное консультирование сотрудников Детского сада и оказание помощи при работе с ПО	20%
3.	Своевременное и качественное выполнение работ по обновлению программных продуктов (не позднее 10 дней с даты выхода обновления)	10%
4.	Своевременная и качественная организация технического обеспечения эксплуатации компьютерной техники Детского сада	15%
5.	Ведение работы со снабжающими организациями для осуществления своевременного и качественного ремонта и обслуживания техники Своевременная и качественная организация планирования и закупки компьютерного и периферийного оборудования	20%
6.	Техническое сопровождение онлайн мероприятий, конференций, онлайн-семинаров и вебинаров с учреждениями-партнёрами и организациями	10%
7.	Активное участие в мероприятиях учреждения	20%
8.	Четкое, своевременное выполнение поручений руководства Детского сада. Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с необходимыми требованиями	10%
9.	Увеличение объема работ при подготовке Детского сада к новому учебному году, к летне-оздоровительному и зимнему периодам	5%
10.	За участие в благоустройстве и озеленении территории	20%

Для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы главный бухгалтер и педагогический персонал Детского сада предоставляют за период с 01 сентября по 31 августа ежегодно, до даты установленной председателем комиссии по распределению стимулирующего фонда, и за период квартал, в месяце следующем за истекшим кварталом, до даты установленной председателем комиссии по распределению стимулирующего фонда. Оценочные листы о выполнении показателей эффективности деятельности за год и квартал предоставляются непосредственным руководителям, а также могут быть предоставлены оригиналы или копии подтверждающих документов (при необходимости подтверждения выполнения показателя).

Для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Детского сада предоставляют ежеквартально в месяце следующим за истекшим кварталом, до даты установленной председателем комиссии по распределению стимулирующего фонда. Оценочные листы о выполнении показателей эффективности за год и квартал предоставляются непосредственным руководителям, а также могут предоставлять оригиналы или копии подтверждающих документов (при необходимости подтверждения выполнения показателя).

Оценочные листы или представления оформляется и подписывается:

- заведующим на главного бухгалтера, старших воспитателей и иных работников, подчиненных заведующему;
- старшими воспитателями на педагогических работников;
- заведующим хозяйством на иных работников, находящихся им в прямом подчинении.

Подписанные представления в течении одного дня направляются на рассмотрение в комиссию по распределению стимулирующего фонда.

Комиссия по распределению стимулирующего фонда рассматривает на заседаниях оценочные листы о выполнении показателей эффективности деятельности персонально по каждому работнику. Комиссия по распределению стимулирующего фонда в целях объективной оценки эффективности деятельности вправе запросить у работника дополнительные документы, сведения и получить необходимые пояснения.

В случае отказа работника без уважительной причины предоставить оценочные листы и (или) необходимые документы, подтверждающие обоснование выполненных показателей, Комиссия по распределению стимулирующего фонда в праве оставить без оценки эффективности

его деятельности.

При переходе работника на другую должность ему сохраняется установленная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по предыдущей должности, до окончания учетного периода.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может ежемесячно пересматриваться (увеличиваться или снижаться).

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может снижаться и (или) не выплачиваться по следующим причинам:

- при наличии действующего дисциплинарного взыскания;
- нарушения установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостоверных сведений;
- детский травматизм по вине работника;
- нарушение норм об охране жизни и здоровья детей;
- низкая исполнительская дисциплина;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников;
- нарушение кодекса этики и служебного поведения;
- доказанных фактов коррупционных проявлений

2.3. Надбавки за качество выполняемых работ работникам Детского сада устанавливаются в размере до 200% к должностному окладу (ставке заработной платы).

Основания для установления работникам Детского сада надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке зарплатной платы)
1.	Работникам за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Учреждения)	До 5 за каждую награду
2.	Руководителям и педагогическим работникам Учреждения, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входящих в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Детского сада, а педагогических работников Детского сада – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (по вновь присужденным почетным званиям, доплата устанавливается со дня предоставления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	До 5 за каждое звание
3.	Качество исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией	До 70%
4.	Качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания)	До 100%

Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливается заведующим Детского сада в зависимости от объема работы, руководствуясь предложениями Комиссии по распределению стимулирующего фонда.

2.4. Надбавки за выслугу лет работникам Детского сада устанавливаются в следующих размерах:

№	Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу
1.	свыше 1 года	5
2.	от 5 до 10 лет	10
3.	от 10 до 15 лет	15
4.	свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам из числа / списка профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование работающим в Детском саду, в том числе на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 7 Приложения №3 «Выплаты компенсационного характера работникам Детского сада», настоящего Положения

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

- период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и служащих;

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

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

- период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

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

- время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения 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 (ставки заработной платы) работника без учёта выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Основным документом для определения стажа работы, дающим 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.

2.5. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал и (или) год производятся за выполнение особо важных и сложных заданий, осуществляемых по поручению заведующего Детского сада, с учетом задач и функций Детского сада, должностных обязанностей и конкретного задания.

Премияльные выплаты по итогам работы не носит массовый и системный характер. Решение

о премиальных выплатах и размер премиальных выплат принимается заведующим Детского сада или лицом, исполняющим обязанности заведующего Детского сада с указанием конкретного размера премиальных выплат конкретному работнику, с учетом предложений Комиссии по распределению стимулирующего фонда и содержащих обоснование представления работника к премированию. Решение о премиальных выплатах и размер премиальных выплат заместителям заведующего, старшим воспитателям и иным работникам подчиняющихся непосредственно заведующему Детского сада, принимается заведующим Детского сада.

Если размер премиальных выплат устанавливается единым для каждого работника Детского сада, то размер премиальных выплат может быть предусмотрен приказом для всех работников, работающих в Детском саду, в целом без персонального указания.

Премиальные выплаты конкретного работника Детского сада не ограничивается максимальным размером премиальных выплат.

Премиальные выплаты работников производится по результатам работы с учетом личного вклада каждого работника в осуществление целей и предмета деятельности Детского сада, установленных Уставом Детского сада, должностными инструкциями и трудовыми договорами.

Премиальные выплаты могут выплачиваться за:

- за высокую результативность и добросовестный труд;
- за активное участие в мероприятиях (подготовка и проведение праздников, конкурсов, акций и т.д.);
- за активное участие в благоустройстве территории, ремонтных работах, оформлении детского сада, изготовление атрибутов, пособий;
- за высокое профессиональное мастерство, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- за ролевое участие в праздничных мероприятиях для воспитанников Детского сада;
- за оказание помощи в работе молодым специалистам;
- за обобщение, внедрение и распространение передового педагогического опыта;
- за подготовку и проведение закупочных процедур;
- за интенсивность работы по подготовке квартальных, полугодовых, годовых, на начало и конец учебного года отчетов;
- за своевременное и качественное оформление документации;
- за выполнение надлежащим образом функций, помимо указанных в должностной инструкции и в распределении обязанностей, в рамках целей и задач Детского сада, обязанностей отсутствующего работника.»

Представление работников к премированию осуществляется при условии обязательного соблюдения ими требований к служебной дисциплине и поведению.

При наличии экономии фонда оплаты труда, при отсутствии действующих дисциплинарных взысканий по письменному заявлению работника или должностного лица Детского сада могут выплачиваться следующие единовременные премиальные выплаты:

- к юбилейным датам Детского сада;
- к профессиональным и государственным праздникам;
- при увольнении в связи с выходом на пенсию;
- в связи со знаменательными датами, персональными или юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70):
- за многолетний добросовестный труд в Детском саду в течении 15, 20, 25, 30, 35, 40 лет;
- при смерти близких родственников (мужа/ жены, родителей, детей).

Размер единовременной премиальной выплаты определяется из расчета финансовых возможностей Детского сада.

Размер премиальных выплат снижается или премиальные выплаты не выплачиваются в следующих случаях:

- при ненадлежащем исполнении должностных обязанностей, конкретных заданий и поручений должностного лица;
- при нарушении регламента работы;
- при нарушении трудовой дисциплины;
- при наличии конфликта с работниками Детского сада.

Премииальные выплаты не выплачиваются работникам, находящимся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком.

ПОРЯДОК
регулирования уровня заработной платы заведующего,
главного бухгалтера

1. **Заведующему, главному бухгалтеру Детского сада** устанавливается кратность среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников учреждения (далее - коэффициент кратности).
2. **Заведующему, главному бухгалтеру Детского сада** коэффициент кратности в зависимости от среднемесячной численности работников учреждения устанавливается в следующих размерах:

N	Среднемесячная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для главного бухгалтера
1	до 50 (включительно)	до 3,0	До 2,5
2	51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0