**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**

**«Детский сад № 9 комбинированного вида» г. Сосногорска**

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТО:На заседании общего собрания трудового коллектива протокол № 1 от 20.01.2020 г. | УТВЕРЖДЕНО:Приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 9» г. Сосногорскаот 20.01.2020г. № 93 - ОД\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Я. Нефёдова |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**

**«Детский сад № 9 комбинированного вида» г. Сосногорска**

г. Сосногорск

2020 г.

**Раздел. 1**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 9» г. Сосногорска (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми», постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010г. № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми», постановлением администрации муниципального района «Сосногорск» от 17.01.2020 г. № 45 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Сосногорск» от 29.06.2018 № 983 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Управление образования администрации муниципального района «Сосногорск» и определяет систему оплаты труда (далее - отраслевая система оплаты труда) работников МБДОУ «Детский сад № 9» г. Сосногорска.

2. Положение включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы) специалистов и рабочих образовательной организации;

- размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников образовательной организации;

- выплаты компенсационного характера работникам образовательной организации;

- выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации;

- порядок формирования планового фонда оплаты труда образовательной организации.

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

4. Система оплаты труда работников 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.

5. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников муниципальной образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

**Раздел 2.**

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) СПЕЦИАЛИСТОВ И РАБОЧИХ**

**МБДОУ «Детский сад № 9» г. Сосногорска**

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

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

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

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

| Наименование должности | Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень |
| Музыкальный руководитель | 9223 |
| 3 квалификационный уровень |
| Воспитатель | 9642 |
| 4 квалификационный уровень |
| Старший воспитатель, учитель-логопед (логопед)  | 9852 |

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

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

| №п/п | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 2 квалификационный уровень: |
| 1. | Заведующий хозяйством | 7934 |
| 3 квалификационный уровень: |
| 1. | Заведующий производством (шеф-повар) | 8154 |

3. Размеры окладов работников образовательных организаций, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пункте 3 раздела 2 настоящего положения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

| Разряды оплаты труда | Межразрядные коэффициенты | Рекомендуемый оклад, рублей  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 1,00 | 7415 |
| 2 | 1,02 | 7562 |
| 3 | 1,04 | 7709 |
| 4 | 1,06 | 7860 |
| 5 | 1,08 | 8007 |

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования определяется локальным актом образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

**Раздел 3.**

**РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ**

**(ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ**

**МБДОУ «Детский сад № 9» г. Сосногорска**

| № п/п | Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников | Размер повышения, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| --- | --- | --- |
| 1. | Педагогическим работникам за наличие:первой квалификационной категориивысшей квалификационной категории | 2040 |

**Раздел 4.**

**ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ**

**МБДОУ «Детский сад № 9» г. Сосногорска**

1. Выплатами компенсационного характера являются:

1) доплаты работникам образовательной организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

2) доплаты работникам образовательной организации за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников;

3) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4) доплаты молодым специалистам;

5) районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

2.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере не менее 20% часовой должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

| № п/п | Наименование работ | Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| --- | --- | --- |
| 1. | Работникам образовательной организации 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 |
| 2. | За работу с библиотечным фондом в зависимости от количества экземпляров:до 2000 экз. включительноот 2001 экз.(доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: библиотекаря, заведующего библиотекой) | 510 |
| 3. | Педагогическим работникам дошкольной образовательной организаций за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы(доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физической культуре) |  до 10 |
| 4. | Педагогическим работникам образовательной организации, реализующей основную образовательную программу дошкольного образования за работу с детьми из социально неблагополучных семей(доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога) | до 15 |

2.3. 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.

2.4. Другие доплаты работникам образовательной организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в образовательную организацию, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Категории молодых специалистов | Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 |
| Молодым специалистам: |  |
| имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации города и поселков городского типа | 25 |

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

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

4.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.3 и 4.4 настоящего приложения.

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

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

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

4.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

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

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

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

Реализация гарантий по оплате труда работников образовательной организации, установленных настоящим подпунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда образовательной организации.

**Раздел 5.**

**ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ**

**МБДОУ «Детский сад № 9» г. Сосногорска**

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

2) надбавки за качество выполняемых работ;

3) надбавки за выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам образовательной организации устанавливаются в размере:

- до 150 в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

3. Основания для установления работникам образовательной организации надбавок за интенсивность и высокие результаты:

| № п/п | Наименование работ | Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| --- | --- | --- |
| 1. | Воспитателям, музыкальным руководителям за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка (как родного) | до 10 |

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

Основания для установления работникам образовательных организаций надбавок за качество выполняемых работ:

| №п/п | Перечень оснований | Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| --- | --- | --- |
| 1. | Работникам, за наличие ведомственных наград(надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательной организации) | до 5 |
| 2. | Руководителям и педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания) | 5\* |

*Примечания:*

*<\*> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителями образовательных организаций в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.*

5. Доплаты работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

6. В образовательной организации надбавки за выслугу лет устанавливаются специалистам, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

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

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, специалистам, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в образовательной организации на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с [пунктом](#P859) 4 раздела 4 настоящего положения.

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

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

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

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

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

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

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

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

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

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

8. 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 образовательной организаций устанавливаются приказом руководителя образовательной организации.

 9. При премировании работников по итогам работы (месяц) учитываются:

* успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
* инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
* качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
* выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
* участие работника в выполнении важных работ, мероприятий

 10. Для определения размеров надбавок в учреждении создается комиссия по

распределению стимулирующих выплат, в составе руководителя учреждения, заместителей руководителей, других категорий работников, представителя трудового коллектива. Решение комиссии оформляется протоколом.

 10.1. На основании протокола комиссии издается приказ «О доплатах и надбавках»

 10.2. Основанием для изменения размера надбавки является приказ заведующего ДОУ с указанием конкретных причин. Надбавки конкретного работника могут изменяться в сторону увеличения или уменьшения, и даже отмена в зависимости от степени эффективности и качества выполняемых работ, а также вклада работника в развитие в ДОУ и системы дошкольного образования в целом

 10.3. Выплаты стимулирующего характера сотрудников ДОУ к должностному окладу (ставке заработной платы) могут быть снижены, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

- в случае несчастного случая, травмы ребенка по недосмотру;

- неоднократное нарушение трудовой дисциплины, должностных инструкций, Правил внутреннего трудового распорядка, Устава ДОУ;

-систематическое неподчинение приказам и распоряжениям администрации;

 - грубое нарушение санитарных правил, инструкций по охране жизни и здоровья детей, охране труда, противопожарной безопасности;

- халатного отношения к имуществу ДОУ;

- в случае обоснованных жалоб родителей;

- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;

 11. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего ДОУ.

**Раздел 6.**

**ПОРЯДОК**

**ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

**МБДОУ «Детский сад № 9» г. Сосногорска**

1. Плановый фонд оплаты труда образовательных организаций включает:

- фонд должностных окладов (ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделами 2 и 3 настоящего положения;

- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего положения;

- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего положения;

- выплаты, предусмотренные в соответствии с [пунктами 3](#P400) и [4](#P402) настоящего раздела.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется при расчете планового фонда оплаты труда, за исключением компенсационных выплат, указанных в подпункте 5 пункта 1 раздела 4 настоящего положения.

2. При формировании фонда стимулирующих выплат объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в образовательной организации 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 (ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с разделом 4 настоящего положения.

3. В образовательной организации при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск заведующих, воспитателей, младших воспитателей, помощников 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.

4. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда

МБДОУ «Детский сад № 9 »

г. Сосногорска

**I. Критерии оценки результативности труда работников для установления надбавок за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Критерии оценки результативности работников  | Размеры надбавок в % (включительно) |
| **Педагогическим работникам (старшему воспитателю, музыкальному руководителю, воспитателю, учителю-логопеду):** |
| 1 | За создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (развивающая среда, соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических требований, охраны жизни и здоровья детей) |  до 30% |
| 2 | За организацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с воспитанниками | до 50% |
| 3 | За инновационную деятельность в ДОО, в т.ч. проектной деятельности |  до 50% |
| 4 | За изготовление методических пособий, дидактического материала | до 20% |
| 5 | За разработку и реализации социальных проектов, авторских программ, технологий, методик, направленных на повышение имиджа ДОО | до 50% |
| 6 | За реализацию на базе ДОО вариативных моделей и форм дошкольного образования | до 50% |
| 7 | За участие в утренниках, театрализованной деятельности, развлечениях: - большая роль - средняя роль - маленькая роль  | до 30%до 15%до 10% |
| 8 | За работу по наставничеству молодых специалистов |  до 30% |
| 9 | За показ НОД на РМО города |  до 50% |
| 10 | За организацию и проведение мероприятий по пропаганде основ безопасной жизнедеятельности, в том числе организация и работа «Родительского патруля». | до 20% |
| 11 | За оформительскую работу в детском саду |  до 30% |
| 12 | Эффективность участия в конкурсах ДОУ (по итогам смотра-конкурса) | до 30% |
| 13 | За участие в мероприятиях методической направленности:-муниципальный уровень- республиканский уровень | до30%до 50% |
| 14 | За участие в конкурсах, спортивных соревнованиях, фестивалях, выставках, смотрах- муниципального уровня без призового места - муниципального уровня с призовым местом - республиканского уровня без призового места - республиканского уровня с призовым местом - других организациях (ОМВД, ГИБДД, ВДПО и др.): • без призового места • с призовым местом - в детском саду • без призового места • с призовым местом  | до 10%до 30%до 20%до 50%до 10%до 30%до 10%до 30% |
| 15 | Выступления на семинарах, совещаниях, конференциях, выставках- муниципального уровня- республиканского уровня | до 30%до 50% |
|  | Проведение (участие) дня открытых дверей в детском саду | до 20% |
| 16 | Проведение (участие) общих родительских собраний в детском саду | до 40% |
| 17 | Эффективность совместных мероприятий с родителями воспитанников в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и т.д.) | до 50% |
| 18 | За подготовку воспитанника-победителя или призёра олимпиад, научно-практических конференций, творческих конкурсов, спортивных соревнований | до 50% |
| 19 | За активное участие сотрудника в спортивно-массовых мероприятиях (всероссийского, республиканского, муниципального уровней) | до 15% |
| 20 | За административное дежурство | до 20% |
| 21 | Участие педагога в программе сдачи нормативов ВФСК ГТО | до 50% |
| 22 | Участие воспитанников в мероприятиях по сдаче нормативов ВФСК ГТО | до 30% |
| 23 | За организацию работы с семьями воспитанников, состоящих в группе риска и социальноопасного положения (посещение на дому, составление актов, наличие планов работы ) | до 30% |
| 24 | Победитель профессиональных конкурсов мастерства:муниципальный уровеньреспубликанский уровеньфедеральный уровень | до 40%до 60%до 100% |
| 25 | Организация и проведение (участие) на базе ДОО семенаров, совещаний, конференций и т.п | до 35% |
| 26 | Реализация социокультурных проектов (музей, театр, социальные проекты, научные сообщества воспитанников, акции и др.), повышающих авторитет и имидж ДОУ | до 50% |
| 27 | Участие в реализации федеральных образовательных программах/проектов | до 50% |
| 28 | Участие в реализации республиканских образовательных программах/проектов | до 100% |
| 29 | За проведение и участие в работе ресурсного центра по ПДД; | до 50% |
| 30 | Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе (составление презентаций из опыта работы в эл.форме, наличие публикаций в СМИ) | до 30% |
| 31 | За своевременную и качественную подготовку учреждения к новому учебному году | до 50% |
| 32 | За дополнительный объём работы, не связанный с выполнением основных обязанностей | до 10% |
| 33 | За работу с управлением Пенсионного фонда (работ в программном комплексе «Перечень льготных профессий работников») | до 20% |
| 34 | За организацию и проведение работы по ОТ (проведение инструктажей, ведение документации, контроль и т.д) | до 30% |
| 35 | Старшему воспитателю за работу в системе персонифицированного финансирования дополнительного образования детей. | до 15% |
| 36 | За организацию и проведение работы по ГО и ЧС, (проведение инструктажей, ведение документации, тренировки с персоналом и т.д.) | до 30% |
| 37 | За организацию и проведение работ по антитеррористической безопасности (проведение инструктажей, ведение документации, тренировки с персоналом и т.д.) | до 30% |
| 38 | За ведение официального сайта ДОО | до 30% |
| 39 | За своевременное и качественное заполнение ГИС ЭО | до 30% |
| 40 | Ведение документации, не входящих в круг должностных обязанностей | до 10% |
| 41 | Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования (детские сады, школы, ДДТ), культуры (библиотека, ГДК Горизонт, центр коми культуры, муз.школа), ГИБДД, Госпожнадзор и др | до 30% |
| 42 | Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения | до 20% |
| 43 | Составление презентаций о работе ДОУ | до 50% |
| 44 | За благоустройство территории ДОУ (разбивка и качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории, покраска игрового оборудования, расчистка участков от снежных заносов) | до 40% |
| 45 | Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций (на этом сайте) | до 20% |
| 46 | Участие в консультировании родителей (законных представителей) детей, не посещающих ДОУ | до 25% |
| 47 | Старшему воспитателю за организацию аттестации педагогических кадров | до 50% |
| 48 | За работу на сайте госзакупок | до 60% |
| 49 | За напряжённость труда при определении размера заработной платы на соответствии МРОТ  | до 50% |

**Условия снижения доплат старшему воспитателю, воспитателю, музыкальному руководителю, учителю-логопеду:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | За обоснование жалобы родителей | до 100% |
| 2 | За несчастные случаи с воспитанниками | до 100% |
| 3 | За систематическое травмированние детей | до 100% |
| 4 | За нарушение трудовой дисциплины | до 100% |
| 5 | За невыполнение инструкции по ОТ, пожарной безопасности, электробезопасности, ГО и ЧС, антитеррористической безопасности | до 100% |
| 6 | Нарушение должностных инструкций | до 100% |
| 7 | За несвоевременное ведение и заполнение документации | до 100% |
| 8 | За отсутствие плана воспитательно- образовательной деятельности и остальной документации | до 100% |
| 9 | За несвоевременное, некачественное заполнение ГИС ЭО | до 50% |
| 10 | За нарушение санитарно-гигиенических норм и режима дня | до 100% |
| 11 | За несвоевременное устранение замечаний, предъявленных службами санитарно-эпидемиологического надзора ДОО |  до 100%  |
| 12 | Замечания контрольно-инспектирующих органов | до100% |
| 13 | Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей | до 100% |
| 14 | Несоблюдение кодекса профессиональной педагогической этики | до 100% |
| 15 | Оставление детей в опасности | до 100% |
| 16 | Невыполнение приказа заведующего ДОО | до 100% |
| 17 | За действия, повлекшие за собой потерю и порчу имущества | до 100% |
| 18 | За наличие листка нетрудоспособности | до 100% |

**IΙ. Критерии оценки результативности труда работников для**

**установления надбавок за интенсивность и качество выполняемых работ.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Критерии оценки результативности работников  | Размеры надбавок в % (включительно) |
| **Младшим воспитателям** |
| 1 | За изготовление методических пособий, дидактического материала | до 20% |
| 2 | За обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ (помощь в организации режимных моментов, экскурсий и целевых прогулок, родительского собрания) | до 10% |
| 3 | За участие в утренниках, театрализованной деятельности, развлечениях: - большая роль - средняя роль - маленькая роль  | до 20%до 10%до 5% |
| 4 | За своевременную и качественную подготовку учреждения к новому учебному году, зимнему и весеннему периоду | до 20% |
| 5 | За отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в группе | до 20% |
| 6 | За раздевание и одевание детей в группах раннего и младшего возраста на прогулку (с прогулки) | до 10% |
| 7 | За активное участие в спортивно-массовых мероприятиях (всероссийского, республиканского, муниципального уровней) | до 10% |
| 8 | Участие в программе сдачи нормативов ВФСК ГТО |  до 30% |
| 9 | За сохранность имущества и материальных ценностей | до 10%  |
| 10 | За напряжённость труда, связанной с организацией жизни и здоровья детей | до 50% |
| 11 | За дополнительный объём работы, не связанный с выполнением основных обязанностей | до 20% |
| 12 | За успешное выполнение важных и срочных работ (разгрузочно-погрузочных и т.д.) |  до 10% |
| 13 | Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации |  до 20% |
| 14 | За ремонтные работы в детском саду | до 100% |
| 15 | За напряжённость труда при определении размера заработной платы на соответствии МРОТ  | до 50% |
| **Завхоз** |
| 1 | За ремонтные работы в детском саду | до 100% |
| 2 | Увеличение объёма выполняемых работ, связанное с разъездами иразработкой документации, обеспечивающей жизнедеятельность учреждения | до 50% |
| 3 | Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д | до 30% |
| 4 | Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций) | до 30% |
| 5 | За работу на сайте госзакупок | до 60% |
| 6 | За контроль по родительской плате в детском саду | до 30% |
| 7 | За погрузочно-разгрузочные работы (продуктов питания, хоз.товаров и др.) | до 50% |
| 8 | За обсчитывание меню | до 30% |
| 9 | За работу на огороде, цветнике и теплице | до 50% |
| 10 | За социальные связи с общественностью, организациями города, привлечение внебюджетных средств | до 50% |
| 11 | За раздевание и одевание детей в группах раннего и младшего возраста на прогулку (с прогулки) | до 10% |
| 12 | За активное участие в спортивно-массовых мероприятиях (всероссийского, республиканского, муниципального уровней) | до 10% |
| 13 | За административное дежурство | до 20% |
| 14 | За осуществление контрольно-пропускного режима в здании ДОО | до 20% |
| 15 | Участие в программе сдачи нормативов ВФСК ГТО | до 50% |
| 16 | За дополнительный объём работы, не связанный с выполнением основных обязанностей | до 20% |
| 17 | За особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДОО и т.д.) | до 20% |
| 18 | за организацию и проведение работы по противопожарной безопасности, электробезопасности, за работу по эксплуатации тепловых установок и по охране труда | до 30% |
| 19 | Осуществление качественного контроля за работой младшихвоспитателей, обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ. | до 30% |
| 20 | За оперативность и качественный результат (быстрая и качественная очистка территории ДОО от снега и т.д.)  | до 10% |
| 21 | За изготовление методических пособий, помощь в обогащении предметно-развивающей среды | до 30% |
| 22 | Ведение документации, не входящих в круг должностных обязанностей | до 50% |
| 23 |  Сохранность оборудования, приборов, материалов, посуды, инвентаря (на основании внутреннего контроля)  | до 20% |
| 24 | Своевременная и качественная подготовка к ЛОП; к новому учебному году / отопительному сезону | до 40% |
| 25 | Отсутствие предписаний надзорных органов (Роспотребнадзора, Пожнадзора) в рамках должностной инструкции | до 50% |
| 26 | За напряжённость труда при определении размера заработной платы на соответствии МРОТ  | до 50% |
| **Кладовщик** |
| 1 | За образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния кладовой, овощного склада | до 30% |
| 2 | Качественная работа с поставщиками продуктов питания | до 30% |
| 3 | За обсчитывание меню | до 30% |
| 4 | За работу на огороде, цветнике и теплице | до 50% |
| 5 | За социальные связи с общественностью, организациями города, привлечение внебюджетных средств | до 50% |
| 6 | За раздевание и одевание детей в группах раннего и младшего возраста на прогулку (с прогулки) | до 10% |
| 7 | Участие в программе сдачи нормативов ВФСК ГТО | до 50% |
| 8 | За дополнительный объём работы, не связанный с выполнением основных обязанностей | до 10% |
| 9 | За социальные связи с общественностью, организациями города, привлечение внебюджетных средств | до 50% |
| 10 | За работу в ГИС «Меркурий» | до 20% |
| 11 | За ремонтные работы в детском саду | до 100% |
| 12 | За погрузочно-разгрузочные работы (продуктов питания, хоз.товаров и др.) | до 50% |
| 13 | За участие в утренниках, театрализованной деятельности, развлечениях: - большая роль - средняя роль - маленькая роль  | до 20%до 10%до 5% |
| 14 | За напряжённость труда при определении размера заработной платы на соответствии МРОТ  | до 50% |
| **Шеф повар, повар** |
| 1 | За отсутствие обоснованных жалоб и замечаний по вопросам приготовления пищи и санэпидрежима на пищеблоке | до 30% |
| 2 | За проведение дополнительных мероприятий: дополнительноеприготовление пищи для детей с индивидуальным питанием | до 30% |
| 3 | За качественную подготовку пищи для воспитанников в соответствии с меню и требованиям приготовления пищи | до 30% |
| 4 | За регулярное эстетическое оформление контрольных блюд | до 30% |
| 5 | За приготовление сладких столов детям при организации праздников | До 50% |
| 6 | За погрузочно-разгрузочные работы | до 40% |
| 7 |  За внедрение новых технологий в процессе приготовления пищи | до 50% |
| 8 | За экономию моющих средств, воды, электроэнергии | до 10% |
| 9 | За содержание в чистоте помещений пищеблока и кухонного инвентаря | до 20% |
| 10 | За участие в программе сдачи нормативов ВФСК ГТО | до 50% |
| 11 | За активное участие в спортивно-массовых мероприятиях (всероссийского, республиканского, муниципального уровней) | до 10% |
| 12 | За дополнительный объём работы, не связанный с выполнением основных обязанностей | до 20% |
| 13 | За ремонтные работы в детском саду | до 100% |
| 14 | За благоустройство территории ДОУ (разбивка и качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории, покраска игрового оборудования, уборка листвы, расчистка участков от снежных заносов) | до 20% |
| 15 | За напряжённость труда при определении размера заработной платы на соответствии МРОТ  | до 50% |
| **Оператор стиральных машин, кастелян** |
| 1 | За участие в утренниках, театрализованной деятельности, развлечениях: - большая роль - средняя роль - маленькая роль  | до 20%до 10%до 5% |
| 2 | за шитье костюмов и атрибутов | до 50% |
| 3 | За своевременный ремонт и обновление уборочного и мягкогоинвентаря, специальной одежды. | до 30% |
| 4 | За чистку и стирку ковровых изделий | до 50% |
| 5 | За ремонтные работы в детском саду | до 100% |
| 6 | Участие в программе сдачи нормативов ВФСК ГТО | до 50% |
| 7 | За дополнительный объём работы, не связанный с выполнением основных обязанностей | до 20% |
| 8 | За работу на огороде, цветнике и теплице | до 50% |
| 9 | За социальные связи с общественностью, организациями города, привлечение внебюджетных средств | до 50% |
| 10 | За раздевание и одевание детей в группах раннего и младшего возраста на прогулку (с прогулки) | до 10% |
| 11 | За соблюдение правил ведения складского хозяйства | до 10% |
| 12 | За напряжённость труда при определении размера заработной платы на соответствии МРОТ  | до 50% |
| **Уборщик служебных помещений** |
| 1 | За участие в утренниках, театрализованной деятельности, развлечениях: - большая роль - средняя роль - маленькая роль  | до 20%до 10%до 5% |
| 2 | За утепление окон  | до 30% |
| 3 | За дополнительный объём работы, не связанный с выполнением основных обязанностей | до 20% |
| 4 | Участие в программе сдачи нормативов ВФСК ГТО | до 50% |
| 5 | За работу на огороде, цветнике и теплице | до 50% |
| 6 | За социальные связи с общественностью, организациями города, привлечение внебюджетных средств | до 50% |
| 7 | За раздевание и одевание детей в группах раннего и младшего возраста на прогулку (с прогулки) | до 10% |
| 8 | За ремонтные работы в детском саду | до 100% |
| 9 | За осуществление контрольно-пропускного режима в здании ДОО | до 20% |
| 10 | За напряжённость труда при определении размера заработной платы на соответствии МРОТ  | до 50% |
| **Рабочий по комплексному обслуживанию** |
| 1 | За ремонтные работы в детском саду | до 100% |
| 2 | За очистку снега с козырьков, крыши здания, крыши веранд | до 50% |
| 3 | Участие в программе сдачи нормативов ВФСК ГТО | до 50% |
| 4 | За благоустройство дворовой территории |  |
| 5 | За дополнительный объём работы, не связанный с выполнением основных обязанностей | до 10% |
| 6 | За социальные связи с общественностью, организациями города, привлечение внебюджетных средств | до 50% |
| 7 | За сложность работы весенний, зимний, осенний период | до 50% |
| 8 | За принятие необходимых срочных мер по устранению аварийных ситуаций | до 50% |
| 9 | За дополнительный объём работы, не связанный с выполнением основных обязанностей | до 20% |
| 10 | За напряжённость труда при определении размера заработной платы на соответствии МРОТ  | до 50% |
| **Дворник** |
| 1 | За работу по очистке подъездных путей в выходные дни | до 40% |
| 2 | За ремонтные работы в детском саду | до 100% |
| 3 | за сложность работы весенний, зимний, осенний период | до 50% |
| 4 | За подрезку кустов и веток деревьев | до 20% |
| 5 | За очистку снега с козырьков, крыши здания, крыши веранд | до 50% |
| 6 | За дополнительный объём работы, не связанный с выполнением основных обязанностей | до 20% |
| 7 | За принятие необходимых срочных мер по устранению аварийных ситуаций | до 50% |
| 8 | За напряжённость труда при определении размера заработной платы на соответствии МРОТ  | до 50% |
| **Сторож** |
| 1 | За работу по очистке подъездных путей и крылечек | до 40% |
| 2 | За мытьё лестничных клеток | до 50% |
| 3 | За полив комнатных растений в выходные, праздничные дни | до 10% |
| 4 | За отсутствие порчи(потери) имущества ДОУ во время дежурства | до 20% |
| 5 | За ремонтные работы в детском саду | до 100% |
| 6 | За работу на огороде, цветнике и теплице | до 50% |
| 7 | За дополнительный объём работы, не связанный с выполнением основных обязанностей | до 20% |
| 8 | За напряжённость труда при определении размера заработной платы на соответствии МРОТ  | до 50% |

Условия снижения доплат обслуживающему и техническому персоналу:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | За обоснованые жалобы родителей | до 100% |
| 2 | За несчастные случаи с воспитанниками | до 100% |
| 3 | За систематическое травмирование детей | до 100% |
|  | За неэффективную работу с родителями по взиманию платы за присмотр и уход воспитанника  | до 50% |
| 4 | За нарушение трудовой дисциплины | до 100% |
| 5 | За невыполнение инструкции по ОТ, пожарной безопасности, электробезопасности, ГО и ЧС, антитеррористической безопасности | до 100% |
| 6 | Нарушение должностных инструкций | до 100% |
|  | За нарушение этики поведения и субординации | до 100% |
| 7 | За случаи пищевого отравления по вине повара, кладовщика, младшего воспитателя | до 100% |
| 8 | За несвоевременное ведение и заполнение документации | до 50% |
| 9 | За слабый контроль персонала  | до 100% |
| 10 | За несвоевременное, некачественное заполнение ГИС ЭО | до 50% |
| 11 | За нарушение санитарно-гигиенических норм и режима дня | до 100% |
| 12 | За несвоевременное устранение замечаний, предъявленных службами санитарно-эпидемиологического надзора ДОО |  до 100%  |
| 13 | Замечания контрольно-инспектирующих органов | до100% |
| 14 | Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей | до 100% |
| 15 | За действия, повлекшие за собой потерю и порчу имущества | до 100% |
| 16 | Оставление детей в опасности | до 100% |
| 18 | Невыполнение приказа заведующего ДОО | до 100% |
| 19 | За наличие листка нетрудоспособности  | до 100% |