

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Заработная плата работников МБДОУ «ДС «Снегурочка» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе (далее – минимальный размер заработной платы), и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы, приказом МБДОУ «ДС «Снегурочка» должна быть установлена доплата до минимального размера заработной платы.

1.7. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с Положением как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Повышение (индексация) должностных окладов (ставок) производится в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации города Новый Уренгой.

1.9. При заключении трудовых договоров с работниками (за исключением руководителя) Учреждения применяются примерная форма трудового договора с работником, приведенная в приложении 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, и рекомендации по оформлению

трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.

1.10. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада (ставки), выплат стимулирующего и компенсационного характера и устанавливается трудовым договором.

2.2. Размеры должностных окладов (ставок) работников МБДОУ «ДС «Снегурочка» устанавливаются в соответствии с *приложением 1* к настоящему Положению на основе отнесения должностей служащих и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным:

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.07.2008 № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

2.3. Размеры должностных окладов по должностям, не включенным в профессиональные группы, устанавливаются в соответствии с *приложением 2* к настоящему Положению с учетом установленной Департаментом образования Администрации города Новый Уренгой группы оплаты труда.

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.5. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия, осуществления которых предусмотрены в разделах 4 и 5 настоящего Положения.

3. Порядок осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом условий труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при работе по совместительству.

3.3. Выплаты компенсационного характера не образуют новые должностные оклады (ставки) и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставке) (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, выплат за работу в выходной и нерабочий праздничный день).

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются приказом Учреждения и трудовым договором в соответствии с результатами проведенной специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа.

3.5. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

- оплата сверхурочной работы;

- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни;

- оплата труда в ночное время;
- доплата за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (далее - доплата за дополнительную работу).

3.6. Размеры доплат за дополнительную работу устанавливаются приказом Учреждения и трудовым договором в пределах фонда оплаты труда в размерах и при соблюдении условий осуществления выплат, установленных в *приложении 3* к настоящему Положению.

3.7. Размеры иных выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Конкретный размер иных выплат компенсационного характера работнику устанавливается приказом Учреждения и закрепляется трудовым договором в пределах фонда оплаты труда в зависимости от условий его труда.

4. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера не образуют новые должностные оклады (ставки) и не учитываются при начислении выплат компенсационного характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставке) (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, выплат за работу в выходной и нерабочий праздничный день).

4.3. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за специфику работы;
- надбавка за наличие классности;
- надбавка за интенсивность труда;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников Учреждения (за исключением руководителя, его

заместителей и главного бухгалтера) устанавливаются в соответствии с *приложением 4* к настоящему Положению в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.5. Установление надбавки за интенсивность труда, премиальных за выполнение особо важных и ответственных работ, а также по итогам работы (за исключением выплат по итогам учебного года (день Учителя) осуществляется комиссией Учреждения в соответствии с *приложениями 6, 7 и 8* к настоящему Положению.

Состав комиссии и положение о ее деятельности рассматривается на собрании трудового коллектива и утверждается приказом Учреждения с *приложением протокола общего собрания коллектива*.

В состав комиссии обязательно включается представитель представительного органа работников Учреждения.

4.6. Размеры надбавок за интенсивность труда, премиальных за выполнение особо важных и ответственных работ, а также по итогам работы устанавливаются комиссией Учреждения:

- заместителям заведующего, руководителям структурных подразделений - по представлению непосредственно заведующего;

- работникам, подчиненным заместителям заведующего, - по представлению заместителей заведующего;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.7. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам (за исключением руководителя организации) является приказ Учреждения с *приложением протокола заседания комиссии*.

4.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5. Порядок оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения, в том числе порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются приказом Департамента образования Администрации города Новый Уренгой.

5.2. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются приказом Учреждения и трудовым договором с учетом установленной Департаментом образования Администрации города Новый Уренгой группы оплаты труда.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, устанавливается приказом Департамента образования Администрации города Новый Уренгой, в пределах значений установленных нормативными правовыми актами муниципального образования.

5.4. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются приказом Учреждения и трудовым договором в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно разделу 3 настоящего Положения.

5.5. В целях мотивации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам заместителям руководителя устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды;
- надбавка за специфику работы;
- надбавка за интенсивность труда;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.6. Перечень и предельные размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с *приложением 5* к настоящему Положению.

5.7. Решение об установлении надбавки за интенсивность труда, премиальных выплат за выполнение особо важных и ответственных работ, а также по итогам работы (за исключением выплат по итогам учебного года (день

Учителя) заместителям руководителя организации и их конкретные размеры принимаются руководителем Учреждения в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом положений пунктов 4.5 и 4.6 раздела 4 настоящего Положения.

Целевые показатели эффективности деятельности заместителей руководителя устанавливаются приказом Учреждения по согласованию с Департаментом образования Администрации города Новый Уренгой, и представительным органом работников Учреждения.

6. Иные условия оплаты труда

6.1. Продолжительность рабочего времени работников Учреждения устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2. В случае если фактический объем нагрузки работника выше или ниже установленных законодательством Российской Федерации норм, должностной оклад (ставка) рассчитывается пропорционально фактически установленному объему.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема размеров субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Фонд оплаты труда включает в себя средства, направляемые на выплату установленных должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

Фонд оплаты труда формируется с учетом выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа и муниципального образования.

7.2. Расчет фонда оплаты труда осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{ЗП}_{\text{гч}} + \text{ЗП}_{\text{сч}}) \times \text{РК} \times \text{СН},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда на год;

РК - районный коэффициент;

СН - надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ЗП_{гч} - заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

$$ЗП_{гч} = \sum ДО \times 12 + \sum ДО \times K_{кх},$$

где:

ДО - фонд должностных окладов;

12 - количество месяцев в календарном году;

$K_{кх}$ - количество должностных окладов на выплаты компенсационного характера;

ЗП_{сч} - заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$ЗП_{сч} = \sum ДО \times K_{сч},$$

где:

ДО - фонд должностных окладов;

$K_{сч}$ - количество должностных окладов для стимулирующей части заработной платы.

Количество должностных окладов на выплаты компенсационного характера ($K_{кх}$) и количество должностных окладов для стимулирующей части заработной платы ($K_{сч}$) определяется в соответствии с Отраслевым положением об условиях и размерах оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования города Новый Уренгой, утвержденных постановлением Администрации города Новый Уренгой от 28.12.2018 № 510.

7.3. Фонд оплаты труда формируется с учетом:

- соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы;

- соблюдения предельного уровня соотношения (кратности) среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, установленного в соответствии с пунктом 5.3 настоящего Положения;

- соблюдения предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда.

7.4. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается на уровне не менее 70% от фонда оплаты труда.

7.5. Фонд оплаты труда формируется с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда в размере не более 40%.

Перечень должностей основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала устанавливается приказом Департамента образования Администрации города Новый Уренгой.

7.6. Дополнительно на оплату труда работников могут направляться средства, поступающие от приносящей доход деятельности и от иных не запрещенных законодательством источников, с учетом требований пунктов 7.3 - 7.5 настоящего Положения.

к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «ДС «Снегурочка»

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей	Размер должностного оклада (ставки), рублей
1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.4.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	14 500
1.5.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	15 500
1.6.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	16 000
1.7.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	16 250
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1.8.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель; дежурный по зданию;	8 500
1.9.	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	8 700
2. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих			
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель;	10 000
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
2.5.	3 квалификационный уровень	шеф-повар; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	10 250
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
2.8.	1 квалификационный уровень	специалист по кадрам; экономист; инженер;	10 400
2.9.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	10 500
2.10.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться внутри должностная I категория	10 600

3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих			
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленных профессий рабочих первого уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; швея; кухонный рабочий, грузчик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 100
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленных профессий рабочих второго уровня»			
3.3.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар	8 200
3.4.	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	8 300
3.6.	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	8 500
4. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников			
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
4.3.	2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	9 400

Размеры должностных окладов
по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада (ставки), рублей			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
1. Дошкольные образовательные организации					
1.1.	Директор (руководитель, заведующий)	27 000	28 500	28 500	31 500
1.2.	Заместитель директора (руководителя, заведующего)	22 500	23 750	23 750	26 250
1.3.	Заместитель директора (руководителя, заведующего) по административно-хозяйственной работе	20 700	21 850	23 000	24 150
2. Для всех типов образовательных организаций					
2.1.	Специалист по охране труда	9 800	9 800	9 800	9 800
2.2.	Системный администратор	9 700	9 700	9 700	9 700
2.3.	Машинист по стирке белья	8 100	8 100	8 100	8 100

Перечень и предельные размеры доплат за дополнительную работу

№	Наименование выплаты	Предельный размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1	Заведование методическим объединением,	10% от должностного оклада (ставки)	При наличии приказа об осуществлении работы по заведованию методическим объединением	Ежемесячно

Примечания:

1. Доплата за дополнительную работу устанавливается работникам, непосредственно занятым ее выполнением.
2. Выплаты работникам профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников за заведование методическим объединением производятся при обязательном условии их сертификации, аттестации.

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «ДС «Снегурочка»

Перечень и предельные размеры выплат стимулирующего характера

№	Наименование выплаты	Предельный размер выплат	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1	Надбавка за выслугу лет	5% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы ¹⁾ , определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет	При стаже работы от 3 до 10 лет	Ежемесячно
		10% от должностного оклада (ставки)		При стаже работы более 10 лет	
2	Надбавка за наличие:				
2.1.	Ведомственного знака отличия	10% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник» ²⁾	Ведомственный знак отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник»	Ежемесячно
2.2.	Ученой степени, почетного звания	40% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается при наличии почетного звания, ученой степени доктора наук	Почетное звание «Народный», ученая степень доктора наук	Ежемесячно
		30% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук	Почетное звание «Заслуженный», ученая степень кандидата наук	Ежемесячно

2.3.	Государственной награды	20% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099	Звание Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, орден, медаль	Ежемесячно
3	Надбавка за наличие квалификационной категории	5% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, и медицинским работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной в соответствии с приказом Министерства здравоохранения от 23.04.2013 № 240н.	Первая квалификационная категория	Ежемесячно
		10% от должностного оклада (ставки)		Высшая квалификационная категория	Ежемесячно
4	Надбавка за специфику работы	5% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях) ³⁾	Работа в группах раннего возраста без реализации образовательной программы дошкольного образования (обеспечивающих развитие, присмотр, уход и оздоровление воспитанников от 2 месяцев до 3 лет)	Ежемесячно

		10% от должностного оклада (ставки)		Работа в группах компенсирующей и комбинированной направленности	Ежемесячно
		15% от должностного оклада (ставки)		Работа в группах оздоровительной направленности (для детей с туберкулезной интоксикацией, часто болеющих и других категорий детей, нуждающихся в длительном лечении и проведении для них необходимого комплекса специальных лечебно-оздоровительных мероприятий)	Ежемесячно
5	Надбавка за интенсивность труда	До 100% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда, определенных в приложении 5 к настоящему Положению	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания) 2. Развитие образовательных услуг и образовательной среды (для педагогического персонала) 3. Профессиональное мастерство 4. Позитивные результаты деятельности 5. Отрицательные результаты деятельности 	Ежемесячно
	Премиальные выплаты за	До 100% от должностного	Премирование производится на основании приказа Учреждения,	Соответствие показателям и критерия оценки эффективности	Единовременно

6	выполнение особо важных и ответственных работ	оклада (ставки)	содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей ⁴⁾	деятельности работников организации ⁵⁾ , определенных в приложении 7 к настоящему Положению	
7	Премииальные выплаты по итогам работы	До 100% от должностного оклада (ставки)	При условии выполнения (достижения) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам периода работы ⁵⁾	Соответствие показателям и критерия оценки эффективности деятельности работников организации ⁵⁾ , определенных в приложении 8 к настоящему Положению	Ежеквартально, ежегодно
		Должностной оклад	При наличии трудового договора (соглашения)	Наличие трудовых отношений с организацией	По итогам учебного года (День учителя) ⁶⁾

Примечания:

1. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы.

При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования «руководители структурных подразделений» и «педагогические работники», учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования «руководители структурных подразделений» и не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях, соответствующих профилю их деятельности в образовательной организации.

Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, учитывается стаж работы по занимаемой должности, а также стаж работы на предприятиях, в учреждениях, организациях муниципального образования город Новый Уренгой на должностях, соответствующих профилю их деятельности в образовательной организации.

Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе общетраслевых профессий рабочих, учитывается стаж работы в муниципальных образовательных организациях муниципального образования город Новый Уренгой.

Для работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам «медицинские и фармацевтические работники», «работники сельского хозяйства», «работники культуры, искусства и кинематографии» и «работники физической культуры и спорта», учитывается стаж работы в медицинских организациях, предприятиях, организациях сельского хозяйства, культуры, искусства и кинематографии, физической культуры и спорта, а также стаж работы на предприятиях, в учреждениях и организациях на соответствующих должностях.

2. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается для работников организаций от должностного оклада (ставки) с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации.

При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному из оснований.

3. Надбавка за специфику работы в организации устанавливается работникам профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников в зависимости от типа и вида организации (классов, групп в организации).

Перечень работников, которым может устанавливаться надбавка за специфику работы в организации, и ее конкретный размер устанавливается приказом МБДОУ «ДС «Снегурочка» в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками, детьми).

4. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

К категории иных особо важных и ответственных работ (заданий) относятся:

- успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий городского либо регионального значения;
- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий городского либо регионального значения;
- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий руководителя муниципальной организации (органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя), реализация которых имеет важное значение для муниципального образования;
- существенное снижение затрат МБДОУ «ДС «Снегурочка» или увеличение ее доходов, давшие значительный экономический эффект;
- участие в судебных делах, повлекших привлечение денежных средств или экономию денежных средств МБДОУ «ДС «Снегурочка», а также принятие судебного решения в ее пользу.

5. Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению руководителя организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6. Премия по итогам учебного года выплачивается работнику по основному месту работы на дату издания приказа о выплате премии. Работникам, замещающим должности профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, премия по итогам учебного года выплачивается с учетом фактической нагрузки работника по основному месту работы.

Приложение 5

к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «ДС «Снегурочка»

Перечень и предельные размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя

№	Наименование выплаты	Предельный размер выплат	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1	Надбавка за выслугу лет	5% от должностного оклада (ставки) 10% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы ¹⁾ , определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет	При стаже работы от 3 до 10 лет При стаже работы более 10 лет	Ежемесячно
2	Надбавка за наличие:				
2.1.	Ведомственного знака отличия	2 500 руб.	Надбавка устанавливается при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник» ²⁾	Ведомственный знак отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник»	Ежемесячно
2.2.	Ученой степени, почетного звания	10 000 руб. 8 000 руб.	Надбавка устанавливается при наличии почетного звания, ученой степени доктора наук Надбавка устанавливается при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук	Почетное звание «Народный», ученая степень доктора наук Почетное звание «Заслуженный», ученая степень кандидата наук	Ежемесячно Ежемесячно

2.3.	Государственной награды	5 000 руб.	Надбавка устанавливается при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099	Звание Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, орден, медаль	Ежемесячно
3	Надбавка за интенсивность труда	До 100% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) отдельных показателей и критериев интенсивности труда	Выполнение целевых показателей эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера, установленных в приложении 9 к настоящему Положению	Ежемесячно
4	Премииальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ	До 100% от должностного оклада (ставки)	Премирование производится на основании приказа МБДОУ «ДС «Снегурочка», содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей ³⁾	Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий) с учетом особенностей и показателей, определенных в приложении 10 к настоящему Положению ³⁾	Единовременно
5	Премииальные выплаты по итогам работы	До 100% от должностного оклада (ставки)	При условии выполнения (достижения) показателей результативности (эффективности) и качества труда по итогам периода работы	Соответствие показателям и критерия оценки эффективности деятельности, установленных приказом Учреждения, принятым в соответствии с пунктом 5.7 настоящего Положения	Ежеквартально, ежегодно
		Должностной оклад	При наличии трудового договора (соглашения)	Наличие трудовых отношений с организацией	По итогам учебного года (День учителя) ⁴⁾

Примечания:

1. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы.

Надбавка за выслугу лет устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру - на основании приказа руководителя МБДОУ «ДС «Снегурочка».

При установлении надбавки за выслугу лет заместителю руководителя учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для заместителей руководителей, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также главных бухгалтеров учитывается стаж работы в занимаемой должности (профессии), а также стаж работы на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях (профессиях), соответствующих профилю их деятельности в МБДОУ «ДС «Снегурочка».

2. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается от должностного оклада (ставки) с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации.

При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному из оснований.

3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

К категории иных особо важных и ответственных работ (заданий) относятся:

- успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий городского либо регионального значения;

- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий городского либо регионального значения;

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий руководителя МБДОУ «ДС «Снегурочка» (органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя), реализация которых имеет важное значение для муниципального образования;

- существенное снижение затрат МБДОУ «ДС «Снегурочка» или увеличение ее доходов, давшие значительный экономический эффект;

- участие в судебных делах, повлекших привлечение денежных средств или экономию денежных средств МБДОУ «ДС «Снегурочка», а также принятие судебного решения в ее пользу.

4. Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению руководителя организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5. Премия по итогам учебного года выплачивается по основному месту работы на дату издания приказа о выплате премии. При наличии педагогической нагрузки по должности «учитель» выплата осуществляется с учетом установленного объема педагогической нагрузки.

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «ДС «Снегурочка».

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда педагогического персонала - воспитатели

№	Наименование показателя	Критерии	Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)	
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Активное участие в организации и проведении мероприятий в ДОУ, городе.	4	
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	3	
		Выполнение работ по производственной необходимости, не входящих в должностные обязанности.	8	
2	Развитие образовательных услуг и образовательной среды	Уровень квалификации (аттестация)	наличие	8
			отсутствие	0
		Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	региональных и (или) муниципальных	4
			международных и (или) всероссийских	3
		Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми, доля воспитанников, участвующих в конкурсах различного уровня	не менее 20%	3
			не менее 15%	2
			не менее 10%	1
		Доля воспитанников, ставших призерами и победителями Всероссийских, региональных конкурсов, в общей численности воспитанников в группе, принявших участие в конкурсах	не менее 30%	4
			не менее 25%	2
		Охват детей 3-7 лет дополнительным образованием до 49%		1
		Доля детей, охваченных дополнительным образованием в дошкольных образовательных организациях - 50% и выше		4
		Доля детей, охваченных дополнительным образованием в рамках сетевого взаимодействия - не менее 3 %		1
		Руководство платной услугой		5
Отсутствие должников по оплате услуг		2		

		Сложность и напряженность в работе с детьми особой педагогической заботы (по результатам ПМПК)	2
		Привлечение спонсорских средств для ДООУ (вне группы) (указать конкретно в конце таблицы по каждому пункту)	2
3	Профессиональное мастерство	Публикации о мероприятиях ДООУ в СМИ	2
		Разработка методических программ, дидактических пособий и материала, учебно-методического оборудования, планирования (по готовому продукту)	4
		Активное участие в реализации проекта (Название!)	3
		Внедрение инновационных программ и технологий	5
		Диссеминация опыта (печатные материалы, наличие)	3
		Наставничество (по приказу)	4
		Руководство общественными объединениями, комиссиями, городскими методическими объединениями, мастер-классами (ГМО)	4
		Членство в городских объединениях и творческих группах	2
		Работа в творческой группе «Затейники»	2
4	Позитивные результаты деятельности	Выполнение плана посещаемости детей согласно муниципального задания: - фактическое количество детодней (в соотношении с плановым значением)	4
		- удельный вес детодней, пропущенных по болезни	5
		Создание комфортной среды в учреждении (отсутствие жалоб родителей, сотрудников)	1
		Отсутствие травматизма	1
		Качественное выполнение разовых поручений от администрации	1
5	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение кодекса педагогической этики, этических норм поведения с воспитанниками, коллегами и родителями	-3
		Неисполнение отдельных заданий, приказов, распоряжений руководителя, в том числе устных	-3
		Наличие жалоб со стороны участников образовательного процесса, общественных организаций	-3
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-3
		Грубое нарушение трудовой дисциплины	-3
		Наличие случаев травматизма	-3
		Нарушение СанПин требований	-3
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-3
Использование рабочего времени в личных целях, в том числе отлучаться на это время с рабочего места и за пределы территории организации	-3		
		<u>Формирование положительного имиджа ДООУ</u>	<u>(проставляется комиссией)</u>

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда педагогического персонала - специалисты

№	Наименование показателя	Критерии		Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Активное участие в организации и проведении мероприятий в ДОУ, городе.		4
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)		3
		Выполнение работ по производственной необходимости, не входящих в должностные обязанности.		8
2	Развитие образовательных услуг и образовательной среды	Уровень квалификации (аттестация)	наличие	8
			отсутствие	0
		Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	региональных и (или) муниципальных	4
			международных и (или) всероссийских	3
		Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми (на безвозмездной основе)	6	
			5	
			5	
		Положительные результаты участия воспитанников во Всероссийских (1), региональных (1), муниципальных (2), институциональных (1) конкурсах Сохранение контингента детей 3-7 лет получающих дополнительное образование с учетом процента муниципального задания	3 1 7	
		Сложность и напряженность в работе с детьми особой педагогической заботы (по результатам ПМПК)		2

		Привлечение спонсорских средств для ДООУ (вне кабинета) (указать конкретно в конце таблицы по каждому пункту)	2
3	Профессиональное мастерство	Публикации о мероприятиях ДООУ в СМИ	2
		Разработка методических программ, дидактических пособий и материала, учебно-методического оборудования, планирования (по готовому продукту)	4
		Активное участие в реализации проекта (Название!)	4
		Внедрение инновационных программ и технологий	4
		Диссеминация опыта (печатные материалы, наличие)	3
		Наставничество (по приказу)	4
		Руководство общественными объединениями, комиссиями, городскими методическими объединениями, мастер-классами (ГМО)	4
		Членство в городских объединениях и творческих группах	2
		Работа в творческой группе «Затейники»	2
4	Позитивные результаты деятельности	Разработка и сопровождение ИОМ	4
		Руководство клубной системы ДООУ	3
		Создание комфортной среды в учреждении (отсутствие жалоб родителей, сотрудников)	1
		Отсутствие травматизма	1
		Качественное выполнение разовых поручений от администрации	1
5	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение кодекса педагогической этики, этических норм поведения с воспитанниками, коллегами и родителями	-3
		Неисполнение отдельных заданий, приказов, распоряжений руководителя, в том числе устных	-3
		Наличие жалоб со стороны участников образовательного процесса, общественных организаций	-3
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-3
		Грубое нарушение трудовой дисциплины	-3
		Наличие случаев травматизма	-3
		Нарушение СанПин требований	-3
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-3
Использование рабочего времени в личных целях, в том числе отлучаться на это время с рабочего места и за пределы территории организации	-3		
		<u>Формирование положительного имиджа ДООУ</u>	<u>(проставляется комиссией)</u>

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда педагогического персонала – старшего воспитателя

№	Наименование показателя	Критерии	Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Активное участие в организации и проведении мероприятий в ДООУ, городе.	4
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	3
		Выполнение работ по производственной необходимости, не входящих в должностные обязанности.	8
2	Развитие образовательных услуг и образовательной среды	Уровень квалификации (аттестация)	наличие 8 отсутствие 0
		Умение оперативно принимать самостоятельные решения	5
		Своевременность и качество проведения инструктажа	6
		Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности)	7
		За ведение антикоррупционной работы	5
		Привлечение спонсорских средств для ДООУ (вне группы) (указать конкретно в конце таблицы по каждому пункту)	5
		Публикации о мероприятиях ДООУ в СМИ	5
3	Профессиональное мастерство	Разработка методических программ, дидактических пособий и материала, учебно-методического оборудования, планирования (по готовому продукту)	4
		Активное участие в реализации проекта (Название!)	6
		Внедрение инновационных программ и технологий	5
		Диссеминация опыта (печатные материалы, наличие)	3
		Наставничество (по приказу)	4
		Руководство общественными объединениями, комиссиями, городскими методическими объединениями, мастер-классами (ГМО)	4
		Членство в городских объединениях и творческих группах	2
		Выполнение плана посещаемости детей согласно муниципального задания: - фактическое количество дето дней (в соотношении с плановым значением)	4
4	Позитивные результаты деятельности	- удельный вес детодней, пропущенных по болезни	5
		Создание комфортной среды в учреждении (отсутствие жалоб родителей, сотрудников)	2
		Отсутствие травматизма	2
		Качественное выполнение разовых поручений от администрации	3

5	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение кодекса педагогической этики, этических норм поведения с воспитанниками, коллегами и родителями	-3
		Неисполнение отдельных заданий, приказов, распоряжений руководителя, в том числе устных	-3
		Наличие жалоб со стороны участников образовательного процесса, общественных организаций	-3
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-3
		Грубое нарушение трудовой дисциплины	-3
		Наличие случаев травматизма	-3
		Нарушение СанПин требований	-3
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-3
		Использование рабочего времени в личных целях, в том числе отлучаться на это время с рабочего места и за пределы территории организации	-3
	<u>Формирование положительного имиджа ДОУ</u>	<u>(проставляется комиссией)</u>	

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда младших воспитателей

№	Наименование показателя	Критерии	Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Качественная и результативная работа по оказанию помощи педагогам в проведении воспитательно-образовательного процесса	5
		Активное участие в общесадовских мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам)	10
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботниках, ремонте и т.д.)	5
		Выполнении особо важных работ (благоустройство, генеральные уборки)	5
		Качественная подготовка к новому учебному году	2
2	Профессиональное мастерство	Ответственное отношение к сохранности имущества	5
		Инициативность при замене временно отсутствующих работников	5
		Соблюдение режимных моментов	15
		Отсутствие травматизма	5
		Работа с детьми ОВЗ	5
3	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие больничных листов	8
		Качественное выполнение разовых поручений от администрации	10
		Создание комфортной среды в учреждении	10
		Отсутствие: - жалоб родителей,	2
		- жалоб сотрудников,	3
		- замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	5
4	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение основных этических принципов в деятельности младшего воспитателя, трудовой дисциплины	-20
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-50
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-20
		Использование рабочего времени в личных целях, в том числе отлучаться на это время с рабочего места и за пределы территории организации	-10

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда делопроизводителя

№	Наименование показателя	Критерии	Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Выполнении особо важных работ	10
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	5
		Выполнении особо важных работ, (благоустройство, генеральные уборки)	5
2	Профессиональное мастерство	Ответственное отношение к сохранности имущества	5
		Инициативность при замене временно отсутствующих работников	5
		Отсутствие травматизма	5
		Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника)	5
		Соблюдение сроков исполнения документации	10
		Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности	5
		Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и другое	10
		Создание банков данных, необходимых для работы учреждения и эффективное их использование	5
		Своевременная отчетность и ведение установленной документации	10
3	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие больничных листов	5
		Качественное выполнение разовых поручений заместителя заведующей по АХР	2
		Создание комфортной среды в учреждении	3
		Отсутствие: - жалоб родителей	2
		- жалоб сотрудников	2
		- замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	6
4	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение основных этических принципов в деятельности делопроизводителя, трудовой дисциплины	-50
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-20
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-20
		Использование рабочего времени в личных целях, в том числе отлучаться на это время с рабочего места и за пределы территории организации.	-10

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда специалиста по кадрам

№	Наименование показателя	Критерии	Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Выполнении особо важных работ	5
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	5
		Выполнении особо важных работ, (благоустройство, генеральные уборки)	5
2	Профессиональное мастерство	Ответственное отношение к сохранности имущества	5
		Инициативность при замене временно отсутствующих работников	5
		Отсутствие травматизма	5
		Своевременная и качественная работа с Пенсионным фондом, Центром занятости населения, органами статистики и другими организациями	10
		Хорошее состояние воинского учета и бронирования ГПЗ, своевременная подача сведений о ГПЗ, сверок карточек Т-2, заполнения форм строгой отчетности (Ф.4)	10
		Качественное ведение кадрового делопроизводства	5
		Выдача справок гражданам (для подтверждения страхового стажа, о работе и т.д.)	5
		Своевременность сдачи отчетов в ПФ, статистику, ЦЗН, военкомат, департамент образования и другие организации	10
		Соблюдение сроков исполнения документации	10
		Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности	5
		Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и другое	5
		Создание банков данных, необходимых для работы учреждения и эффективное их использование	5
3	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие больничных листов	1
		Качественное выполнение разовых поручений заведующей, заместителей заведующей	1
		Создание комфортной среды в учреждении	1
		Отсутствие	
		- жалоб сотрудников	1
		- замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	2

4	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение основных этических принципов в деятельности специалиста по кадрам, трудовой дисциплины	-50
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-20
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-20
		Использование рабочего времени в личных целях, в том числе отлучаться на это время с рабочего места и за пределы территории организации.	-10

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда специалиста по охране труда и технике безопасности

№	Наименование показателя	Критерии	Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботниках, ремонте и т.д.)	10
		Выполнении особо важных работ, (благоустройство, генеральные уборки)	5
2	Профессиональное мастерство	Ответственное отношение к сохранности имущества	5
		Инициативность при замене временно отсутствующих работников	5
		Отсутствие травматизма	5
		Контроль за выполнением администрацией и работниками требований охраны труда	15
		Участие в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда и подготовкой к сертификации работ по охране труда	10
		Своевременность представления отчетов по охране труда	5
		Взаимодействие со сторонними организациями	3
		Организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами	10
		Информирование и консультирование администрации и работников по вопросам охраны труда	10
		Контроль за выполнением администрацией предписаний органов государственного надзора и ведомственного контроля	10
3	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие больничных листов	1
		Качественное выполнение разовых поручений заведующей, заместителей заведующей	1
		Создание комфортной среды в учреждении	1
		Отсутствие	
		- жалоб сотрудников	2
		- замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	2
4	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение основных этических принципов в деятельности специалиста по ОТиТБ, трудовой дисциплины	-50
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-20
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-20
		Использование рабочего времени в личных целях, в том числе отлучаться на это время с рабочего места и за пределы территории организации.	-10

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда инженера-программиста

№	Наименование показателя	Критерии	Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботниках, ремонте и т.д.)	5
		Выполнении особо важных работ, (благоустройство, генеральные уборки)	5
2	Профессиональное мастерство	Ответственное отношение к сохранности имущества	5
		Инициативность при замене временно отсутствующих работников	5
		Отсутствие травматизма	5
		Участие в организации текущего и перспективного планирования работы	10
		Обеспечение эффективной и безаварийной работы оборудования	10
		Работа по выполнению ФГОС в части технического и программного обеспечения	8
		Организация работ по ремонту и модернизации имеющегося оборудования с учетом требований образовательного процесса	10
		Участие в подготовке и проведении аттестации рабочих мест в компьютерных и административных кабинетах при наличии ПК	5
		Работа по учету и сохранности оборудования	5
		Оказание технической помощи работникам при использовании электронно-информационных ресурсов, в процессе проведения занятий и внеурочных мероприятий	10
		Работа с сайтом учреждения	10
3	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие больничных листов	1
		Качественное выполнение разовых поручений заведующей, заместителей заведующей	2
		Создание комфортной среды в учреждении	1
		Отсутствие	
		- жалоб сотрудников	1
		- замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	2
4	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение основных этических принципов в деятельности инженера-программиста, трудовой дисциплины	-50
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-20
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-20
		Использование рабочего времени в личных целях, в том числе отлучаться на это время с рабочего места и за пределы территории организации.	-10

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда экономиста

№	Наименование показателя	Критерии	Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботниках, ремонте и т.д.)	5
		Выполнении особо важных работ, (благоустройство, генеральные уборки)	10
2	Профессиональное мастерство	Ответственное отношение к сохранности имущества	5
		Инициативность при замене временно отсутствующих работников	5
		Отсутствие травматизма	5
		Участие в организации текущего и перспективного планирования работы	10
		Сложность и ответственность (за составление плана финансово-хозяйственной деятельности и смет по бюджетной и внебюджетной деятельности, за составление отчетности в различные органы, за качественный учет материальных ценностей)	20
		Наличие системы работы с документами	10
		Своевременность предоставления отчетности	10
		Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	10
3	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие больничных листов	1
		Качественное выполнение разовых поручений заведующей, заместителей заведующей	3
		Создание комфортной среды в учреждении	2
		Отсутствие	
		- жалоб сотрудников	2
		- замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	2
4	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение основных этических принципов в деятельности инженера-программиста, трудовой дисциплины	-50
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-20
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-20
		Использование рабочего времени в личных целях, в том числе отлучаться на это время с рабочего места и за пределы территории организации.	-10

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда контрактного управляющего

№	Наименование показателя	Критерии	Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботниках, ремонте и т.д.)	5
		Выполнении особо важных работ, (благоустройство, генеральные уборки)	10
2	Профессиональное мастерство	Ответственное отношение к сохранности имущества	5
		Инициативность при замене временно отсутствующих работников	5
		Отсутствие травматизма	5
		Сложность и ответственность (за составление плана финансово-хозяйственной деятельности и смет по бюджетной и внебюджетной деятельности, за составление отчетности в различные органы, за качественный учет материальных ценностей)	20
		Наличие системы работы с документами	10
		Своевременность предоставления отчетности	10
		Своевременное осуществление закупок для муниципальных нужд согласно планам закупок	10
		Своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	10
		Обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещении муниципальных заказов на электронных площадках	10
Отсутствие нарушений законодательства о закупках	10		
3	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие больничных листов	2
		Создание комфортной среды в учреждении	2
		Отсутствие	
		- жалоб сотрудников	3
		- замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	3
4	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение основных этических принципов в деятельности инженера-программиста, трудовой дисциплины	-50
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-20
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-20
		Использование рабочего времени в личных целях, в том числе отлучаться на это время с рабочего места и за пределы территории организации.	-10

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда шеф-повара

№	Наименование показателя	Критерии	Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботниках, ремонте и т.д.)	10
		Выполнении особо важных работ, (благоустройство, генеральные уборки)	10
2	Профессиональное мастерство	Ответственное отношение к сохранности имущества	5
		Инициативность при реализации должностных обязанностей, за сложность и напряженность работы	5
		Инициативность при замене временно отсутствующих работников	5
		Отсутствие травматизма	5
		Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания по результатам контроля	10
		Осуществление контроля за питанием детей, учет мнения по качеству питания со стороны воспитанников и родителей	10
		Качественное содержание пищеблока в соответствии с требованиями СЭС	10
		Качественный контроль за качеством питания	10
		Высокие оценки бракеражной комиссии по качеству приготовления блюд	5
		Образцовое содержание помещений, строгое соблюдение санитарных норм	5
3	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие больничных листов	1
		Создание комфортной среды в учреждении	1
		Качественное выполнение разовых поручений заместителя заведующей по АХР	2
		Отсутствие: - жалоб родителей	2
		- жалоб сотрудников,	1
		- замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	3
4	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение основных этических принципов в деятельности шеф-повара, трудовой дисциплины	-50
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-20
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-20
		Использование рабочего времени в личных целях, в том числе отлучаться на это время с рабочего места и за пределы территории организации.	-10

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда медицинской сестры диетической

№	Наименование показателя	Критерии	Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботниках, ремонте и т.д.)	5
		Выполнении особо важных работ, (благоустройство, генеральные уборки)	5
2	Профессиональное мастерство	Ответственное отношение к сохранности имущества	5
		Инициативность при реализации должностных обязанностей, за сложность и напряженность работы	10
		Наличие утверждённого разновозрастного меню и его соблюдение	5
		Отсутствие травматизма	5
		Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания по результатам контроля	10
		Осуществление контроля за питанием детей, учет мнения по качеству питания со стороны воспитанников и родителей	10
		Интенсивность и высокая результативность работы	10
		Качественный контроль за качеством питания	5
		Соблюдение медицинской этики	5
		Образцовое содержание помещений, строгое соблюдение санитарных норм	5
3	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие больничных листов	1
		Создание комфортной среды в учреждении	1
		Качественное выполнение разовых поручений заместителя заведующей по АХР	2
		Отсутствие: - жалоб родителей,	2
		- жалоб сотрудников,	1
		- замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	3
4	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение основных этических принципов в деятельности шеф-повара, трудовой дисциплины	-50
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-20
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-20
		Использование рабочего времени в личных целях, в том числе отлучаться на это время с рабочего места и за пределы территории организации.	-10

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда дежурного по зданию

№	Наименование показателя	Критерии	Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботниках, ремонте и т.д.)	5
		Выполнении особо важных работ, (благоустройство, генеральные уборки)	10
2	Профессиональное мастерство	Ответственное отношение к сохранности имущества	20
		Инициативность при замене временно отсутствующих работников	15
		Отсутствие травматизма	5
		Образцовое содержание помещений, строгое соблюдение санитарных норм	5
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	10
		Качественная работа по обеспечению пропускного режима на территорию	10
		Обеспечение контроля за соблюдением норм ГоиЧС, пожарной безопасности	10
3	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие больничных листов	1
		Создание комфортной среды в учреждении	1
		Качественное выполнение разовых поручений заместителя заведующей по АХР	2
		Отсутствие: - жалоб родителей	2
		- жалоб сотрудников	1
		- замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	3
4	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение основных этических принципов в деятельности дежурного по зданию, трудовой дисциплины	-50
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-20
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-20
		Использование рабочего времени в личных целях, в том числе отлучаться на это время с рабочего места и за пределы территории организации.	-10

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда машиниста по ремонту и стирке спецодежды, кастелянши

№	Наименование показателя	Критерии	Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Активное участие в общесадовских мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам)	15
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботниках, ремонте и т.д.)	5
		Выполнении особо важных работ, (благоустройство, генеральные уборки)	5
2	Профессиональное мастерство	Ответственное отношение к сохранности имущества	10
		Инициативность при замене временно отсутствующих работников	5
		Соблюдение режимных моментов	5
		Отсутствие травматизма	5
		Образцовое содержание помещений, строгое соблюдение санитарных норм	5
		Качество ежедневно исполняемой работы	5
		Своевременный ремонт и учет мягкого инвентаря	10
		Творческий подход к изготовлению костюмов для поведения праздников в учреждении (кастелянша)	15
		Качество ежедневной и генеральной уборки помещений	5
3	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие больничных листов	1
		Качественное выполнение разовых поручений от администрации	1
		Создание комфортной среды в учреждении	2
		Отсутствие: - жалоб родителей	2
		- жалоб сотрудников	1
		- замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	3
4	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение основных этических принципов в деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды, кастелянши, трудовой дисциплины	-50
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-20
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-20
		Использование рабочего времени в личных целях, в том числе отлучаться на это время с рабочего места и за пределы территории организации.	-10

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда уборщика служебных помещений, уборщик бассейна

№	Наименование показателя	Критерии	Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Активное участие в общесадовских мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам)	15
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботниках, ремонте и т.д.)	5
		Выполнении особо важных работ, (благоустройство, генеральные уборки)	7
2	Профессиональное мастерство	Ответственное отношение к сохранности имущества	10
		Инициативность при замене временно отсутствующих работников	10
		Отсутствие травматизма	10
		Образцовое содержание помещений, строгое соблюдение санитарных норм	10
		Качество ежедневной и генеральной уборки помещений	10
		Своевременный ремонт и учет мягкого инвентаря	10
3	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие больничных листов	1
		Создание комфортной среды в учреждении	1
		Качественное выполнение разовых поручений заместителя заведующей по АХР	5
		Отсутствие: - жалоб родителей	2
		- жалоб сотрудников	1
		- замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	3
4	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение основных этических принципов в деятельности уборщика служебных помещений, трудовой дисциплины	-50
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-20
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-20
		Использование рабочего времени в личных целях, в том числе отлучаться на это время с рабочего места и за пределы территории организации.	-10

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда сторожа

№	Наименование показателя	Критерии	Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботниках, ремонте и т.д.)	10
		Выполнении особо важных работ, (благоустройство, генеральные уборки)	8
2	Профессиональное мастерство	Ответственное отношение к сохранности имущества	10
		Инициативность при замене временно отсутствующих работников	10
		Отсутствие травматизма	10
		Образцовое содержание помещений, строгое соблюдение санитарных норм	4
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	10
		Качественная работа по обеспечению пропускного режима на территорию	10
		Обеспечение усиленного контроля за соблюдением норм ГоиЧС, пожарной безопасности	10
3	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие больничных листов	1
		Создание комфортной среды в учреждении	1
		Качественное выполнение разовых поручений заместителя заведующей по АХР	10
		Отсутствие: - жалоб родителей	2
		- жалоб сотрудников	1
		- замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	3
4	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение основных этических принципов в деятельности сторожа, трудовой дисциплины	-50
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-20
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-20
		Использование рабочего времени в личных целях, в том числе отлучаться на это время с рабочего места и за пределы территории организации.	-10

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№	Наименование показателя	Критерии	Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботниках, ремонте и т.д.)	10
		Выполнении особо важных работ, (благоустройство, генеральные уборки)	5
2	Профессиональное мастерство	Ответственное отношение к сохранности имущества	10
		Инициативность при замене временно отсутствующих работников	5
		Отсутствие травматизма	10
		Образцовое содержание помещений, строгое соблюдение санитарных норм	10
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	10
		Оперативность выполнения текущих заявок по устранению технических неполадок, своевременный ремонт имущества и здания	10
		Обеспечение усиленного контроля за соблюдением норм ГоиЧС, пожарной безопасности	10
3	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие больничных листов	1
		Создание комфортной среды в учреждении	3
		Качественное выполнение разовых поручений заместителя заведующей по АХР	10
		Отсутствие: - жалоб родителей	2
		- жалоб сотрудников	1
		- замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	3
4	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение основных этических принципов в деятельности сторожа, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, трудовой дисциплины	-50
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-20
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-20
		Использование рабочего времени в личных целях, в том числе отлучаться на это время с рабочего места и за пределы территории организации.	-10

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда дворника

№	Наименование показателя	Критерии	Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	10
		Выполнении особо важных работ (благоустройство, субботники, генеральные уборки)	10
2	Профессиональное мастерство	Ответственное отношение к сохранности имущества	10
		Инициативность при замене временно отсутствующих работников	5
		Отсутствие травматизма	5
		Образцовое содержание помещений, строгое соблюдение санитарных норм	5
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	10
		Своевременное обеспечение доступа к зданию ДОУ и выходам эвакуации в зимнее время	5
		Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	5
		Качественная и своевременная ежедневная уборка территории и площадки под контейнеры ТБО	5
		Качественная уборка крупного мусора с территории, уборка снега после снегопада	5
		Обеспечение усиленного контроля за соблюдением норм ГоиЧС, пожарной безопасности	10
3	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие больничных листов	1
		Создание комфортной среды в учреждении	1
		Качественное выполнение разовых поручений заместителя заведующей по АХР	5
		Отсутствие: - жалоб родителей	2
		- жалоб сотрудников	1
		- замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	3
4	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение основных этических принципов в деятельности дворника, трудовой дисциплины	-50
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-20
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-20
		Использование рабочего времени в личных целях, в том числе отлучаться на это время с рабочего места и за пределы территории организации.	-10

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда садовника

№	Наименование показателя	Критерии	Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	10
		Выполнении особо важных работ, (благоустройство, субботники, генеральные уборки)	10
2	Профессиональное мастерство	Ответственное отношение к сохранности имущества	10
		Инициативность при замене временно отсутствующих работников	10
		Отсутствие травматизма	10
		Качественное содержание участка, улиц, тротуаров и площадей, прилегающих к учреждению	10
		Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживаю территории учреждения, обрезка деревьев, покос травы	10
		Своевременный ремонт и учет рабочего инвентаря	10
3	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие больничных листов	1
		Создание комфортной среды в учреждении	1
		Качественное выполнение разовых поручений заместителя заведующей по АХР	10
		Отсутствие: - жалоб родителей,	2
		- жалоб сотрудников,	1
		- замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	3
4	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение основных этических принципов в деятельности садовника, трудовой дисциплины	-50
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-20
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-20
		Использование рабочего времени в личных целях, в том числе отлучаться на это время с рабочего места и за пределы территории организации.	-10

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда повара

№	Наименование показателя	Критерии	Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	10
		Выполнении особо важных работ, (благоустройство, субботники, генеральные уборки)	10
2	Профессиональное мастерство	Ответственное отношение к сохранности имущества	10
		Инициативность при реализации должностных обязанностей, за сложность и напряженность работы	5
		Инициативность при замене временно отсутствующих работников	5
		Отсутствие травматизма	10
		Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания по результатам контроля	5
		Осуществление контроля за питанием детей, учет мнения по качеству питания со стороны воспитанников и родителей	10
		Качественное содержание пищеблока в соответствии с требованиями СЭС	10
		Образцовое содержание помещений, строгое соблюдение санитарных норм	10
3	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие больничных листов	1
		Создание комфортной среды в учреждении	1
		Качественное выполнение разовых поручений заместителя заведующей по АХР	5
		Отсутствие: - жалоб родителей,	2
		- жалоб сотрудников,	1
		- замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	3
4	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение основных этических принципов в деятельности повара, трудовой дисциплины	-50
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-20
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-20
		Использование рабочего времени в личных целях, в том числе отлучаться на это время с рабочего места и за пределы территории организации.	-10

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда кухонного рабочего

№	Наименование показателя	Критерии	Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	10
		Выполнении особо важных работ, (благоустройство, субботники, генеральные уборки)	10
2	Профессиональное мастерство	Ответственное отношение к сохранности имущества	10
		Инициативность при реализации должностных обязанностей, за сложность и напряженность работы	5
		Инициативность при замене временно отсутствующих работников	5
		Отсутствие травматизма	10
		Качественное проведение генеральных уборок, содержание участка, помещений в соответствии с требованиями СанПиН	10
		Качественное содержание пищеблока в соответствии с требованиями СЭС	10
		Образцовое содержание помещений, строгое соблюдение санитарных норм	10
3	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие больничных листов	1
		Создание комфортной среды в учреждении	1
		Качественное выполнение разовых поручений заместителя заведующей по АХР	10
		Отсутствие: - жалоб родителей,	1
		- жалоб сотрудников,	2
		- замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	3
4	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение основных этических принципов в деятельности кухонного рабочего, трудовой дисциплины	-50
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-20
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-20
		Использование рабочего времени в личных целях, в том числе отлучаться на это время с рабочего места и за пределы территории организации.	-10

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда кладовщика, грузчика

№	Наименование показателя	Критерии	Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	10
		Выполнении особо важных работ, (благоустройство, субботники, генеральные уборки)	10
2	Профессиональное мастерство	Ответственное отношение к сохранности имущества	10
		Инициативность при реализации должностных обязанностей, за сложность и напряженность работы	5
		Инициативность при замене временно отсутствующих работников	5
		Отсутствие травматизма	5
		Своевременная организация работы по закупке материальных ценностей и их транспортировке	10
		Обеспечение надлежащего санитарного и противопожарного состояния складских и помещений	10
		Участие в проведении инвентаризации товарно-материальных ценностей	10
		Наличие системы работы с документами	10
3	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие больничных листов	1
		Создание комфортной среды в учреждении	1
		Качественное выполнение разовых поручений заместителя заведующей по АХР	5
		Отсутствие: - жалоб родителей,	2
		- жалоб сотрудников,	1
		- замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	3
4	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение основных этических принципов в деятельности кладовщика, грузчика, трудовой дисциплины	-50
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-20
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-20
		Использование рабочего времени в личных целях, в том числе отлучаться на это время с рабочего места и за пределы территории организации.	-10

Приложение 7

к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «ДС «Снегурочка»

Перечень показателей и критериев оценки выполнения работниками *особо важных и ответственных работ*

№	Наименование показателя	Критерии	Размер премиальных выплат в % от д. оклада (ставки)
1	Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению очных мероприятий городского либо регионального значения	Мероприятия городского значения	до 40
		Мероприятия регионального значения	до 50
2	Участие в подготовке и проведении очных мероприятий городского либо регионального значения	Мероприятия городского значения	до 20
		Мероприятия регионального значения	до 30
2	Большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий городского либо регионального значения	Организационное сопровождение мероприятия	до 20
		Организационная работа, требующая поиска и принятия оперативных решений	до 50
		Осуществление планирования, организации, подготовки и проведения мероприятия	до 100
3	Оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий руководителя, реализация которых имеет важное значение для муниципального образования, учреждения	Наличие положительных (официальных) отзывов, благодарностей	до 30

Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников в целях установления премиальных выплат по итогам работы

№	Наименование показателя	Критерии	Размер премиальных выплат в % от д. оклада (ставки)
1	Укрепление имиджа муниципальной системы образования, учреждения	Создание условий для проведения городских, региональных мероприятий	до 20
		Победы в городских, региональных конкурсах Грантовой поддержки	до 50%
		Победы в городских, региональных конкурсах педагогического мастерства, конкурсах художественно-эстетической и спортивной направленности	до 50%
		Победы в конкурсах профмастерства, конкурсах художественно-эстетической и спортивной направленности (уровень учреждения)	до 30
		Участие в конкурсах профмастерства, конкурсах художественно-эстетической и спортивной направленности (уровень учреждения)	до 10
2	Результаты внешних проверок и экспертизы деятельности	Отсутствие административных нарушений по итогам проверок органами контроля и надзора	10
3	Профессиональный рост	Личное представление опыта работы на городском, региональном уровне (очно)	до 50
4	Выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности учрежд.	Своевременное заполнение АИС «Сетевой город. Образование»	15
5	Особые достижения и заслуги в области образования	Наличие победителей, призёров конкурсов детского творчества различных уровней	до 20

к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «ДС «Снегурочка»

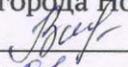
Представитель учредителя

Начальник Департамента
Образования Администрации
города Новый Уренгой


М.О.Терещенко
«01» 03 2019

Представитель работников

Председатель
первичной профсоюзной
организации МБДОУ «ДС
«Снегурочка»
города Новый Уренгой


М.Н.Заровчатская
«01» 03 2019

Представитель работодателя

Заведующий
МБДОУ «ДС «Снегурочка»
города Новый Уренгой


Н.В.Давидовская
2019

ПРИНЯТО
общим собранием коллектива
от 01.03. 2019
Протокол № 4

Положение о выплатах надбавок за эффективность деятельности заместителей заведующего

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах надбавок за эффективность деятельности заместителям заведующего (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Снегурочка» (далее - Учреждение) разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановлением главы города Новый Уренгой от 28.12.2018 № 510 «Об утверждении Отраслевого положения об условиях и размерах оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования города Новый Уренгой».

1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок и условия оплаты труда, распределения надбавок за эффективность деятельности заместителей заведующего (далее - выплаты), определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

2. Основные принципы выплат надбавок за эффективность деятельности

2.1. Выплаты за эффективность деятельности учитывают особый персональный вклад заместителей заведующего в общие результаты работы учреждения и личного отношения к делу.

2.2. Размер выплат заместителям заведующего определяется заведующим Учреждения на основе собственного управленческого контроля с учетом целевых показателей эффективности работы, установленных приказом по Учреждению.

Порядок установления выплат заместителям заведующего определяется локальным нормативным актом Учреждения (настоящим Положением), согласованным с Департаментом образования Администрации города Новый Уренгой и принятым с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Решение об установлении надбавок за интенсивность труда, премиальных выплат за выполнение особо важных и ответственных работ, а также по итогам работы (за исключением выплат по итогам учебного года (день Учителя) заместителям заведующего, и конкретные размеры выплат принимаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда, определенных в приложениях 1, 2 и 3 к настоящему Положению.

2.4. Показатели эффективности деятельности заместителей заведующего, а также оценка их значимости могут пересматриваться в связи с особенностями, целями и задачами, программой развития Учреждения.

2.5. Выплаты не могут устанавливаться сотруднику, привлеченному к дисциплинарной ответственности в текущем периоде; а также работнику, по вине которого допущено некачественное выполнение работ или срыв выполнения работ подчиненными работниками, если данные факты установлены.

Приложение 1

к Положению о выплате надбавок за
эффективность деятельности заместителей
заведующего МБДОУ «ДС «Снегурочка»

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда заместителя заведующего по АХР

№	Наименование показателя	Критерии	Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	5
		Выполнении особо важных работ, (благоустройство, субботники, генеральные уборки)	5
		Своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	5
2	Профессиональное мастерство	Укрепление и сохранность материально-технической базы учреждения	5
		Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала	5
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения (соблюдение светового, воздушного режимов)	5
		Обеспечение выполнения требований пожарной инспекции и электробезопасности учреждения, охраны труда	5
		Своевременная отчетность и ведение установленной документации	10
		Подготовка отчетности по интернету, ведение сайта	10
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10
		Бесперебойная работа учреждения, в том числе обеспечение высококачественной работы с договорными и финансовыми документами	5
		Оперативность устранения недостатков	10
		Эффективное и оперативное использование бюджетных средств	5
3	Позитивные результаты	Отсутствие больничных листов	1

	деятельности	Отсутствие: - жалоб родителей	1
		- замечаний сотрудников	1
		- замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	3
		Отсутствие травматизма	2
		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	2
4	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение основных этических принципов в деятельности заместителя заведующего по АХР, трудовой дисциплины	10
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	20
		Замечания в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	30
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	20
		Занятие посторонними делами в рабочее время	20

Перечень показателей и критериев оценки интенсивности труда заместителя заведующего по ВМР

№	Наименование показателя	Критерии	Размер надбавки за интенсивность труда в % от должностного оклада (ставки)
1	Результативность воспитательно-образовательной деятельности	Положительная динамика участия детей в конкурсах различного уровня, результативность участия (ДОУ, город)	3
		Осуществление качественного контроля за работой педагогического персонала	3
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения (соблюдение светового, воздушного режимов)	3
		Обеспечение выполнения требований пожарной инспекции и электробезопасности учреждения, охраны труда	3
		Своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	3
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	3
		Выполнении особо важных работ, (благоустройство, субботники, генеральные уборки)	3
2	Инновационная деятельность педагога	Освоение/ внедрение в дошкольное учреждение современных образовательных программ.	5
		Разработка и реализация проектов, внедрение экспериментальных работ в дошкольное воспитание	5
		Участие в инновационной и научно-методической деятельности	5
3	Методическая деятельность	Выступления на конференциях, совещаниях на уровне района, города	2
		Контроль за созданием /обновлением предметно-развивающей среды в группе, в соответствии с установленным и нормами	5
		Организация аттестации педагогических работников дошкольного учреждением	5
		Проведение мастер-классов, конкурсов профессионального мастерства, наставничество	5
4	Профессиональное мастерство	Качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы	2
		Обеспечение посещаемости воспитателей на педагогических советах	2
		Организация работы органов, участвующих в управлении учреждением	5

		(педагогический совет, совет родителей)	
		Создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	5
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения и выполнении особо важных работ	5
		Отсутствие больничных листов у педагогического работника	2
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	2
		Соблюдение режимных моментов и инструкций по охране жизни и здоровья	3
5	Взаимодействие с родителями	Урегулирование конфликтных ситуаций с родителями	3
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей воспитанников на неправомерные действия педагогов	2
		Активное привлечение родителей	3
6	Работа с документацией	Своевременная отчетность и ведение установленной документации	3
7	Позитивные результаты деятельности	Ответственное отношение к сохранности имущества в закрепленном помещении	1
		Качественное выполнение разовых поручений от администрации	1
		Участие в проведении генеральных уборок, субботниках	1
		Отсутствие больничных листов	1
		Отсутствие замечаний:	
		- сотрудников	1
		- контролирующих органов по качеству выполняемой работы	2
		Отсутствие травматизма	1
		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	2
8	Отрицательные результаты деятельности	Нарушение основных этических принципов в деятельности заместителя заведующего по ВМР трудовой дисциплины	10
		Невыполнение календарно-тематического плана	20
		Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	30
		Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	20
		Занятие посторонними делами в рабочее время	20

к Положению о выплате надбавок за эффективность
деятельности заместителей заведующего МБДОУ «ДС «Снегурочка»

**Перечень показателей и критериев оценки выполнения заместителями руководителя
особо важных и ответственных работ**

№	Наименование показателя	Критерии	Размер премиальных выплат в % от должностного оклада (ставки)
1	Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий городского либо регионального значения	Мероприятия городского значения (наличие копий приказов по итогам мероприятий)	до 20
		Мероприятия регионального значения (наличие копий приказов по итогам мероприятий)	до 30
2	Большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий городского либо регионального значения	Организационное сопровождение мероприятия (наличие копий приказов по итогам мероприятий)	до 20
		Организационная работа, требующая поиска и принятия оперативных решений (наличие копий приказов по итогам мероприятий)	до 50
		Осуществление планирования, организации, подготовки и проведения мероприятия (наличие копий приказов по итогам мероприятий)	до 100
3	Оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне поручений и заданий департамента образования, реализация которых имеет важное значение для муниципального образования, учреждения	Наличие положительных (официальных) отзывов, благодарностей (наличие копий приказов по итогам мероприятий)	до 40

к Положению о выплате надбавок за эффективность
деятельности заместителей заведующего МБДОУ «ДС «Снегурочка»

Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности заместителей руководителя в целях установления премиальных выплат по итогам работы

№	Наименование показателя	Критерии	Источник информации / ответственный за предоставление информации	Размер премиальных выплат в % от должностного оклада (ставки)
1	Развитие кадрового потенциала	Привлечение молодых специалистов в отчетном периоде	Мониторинг	5
		Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории - свыше 60 %	Мониторинг аттестации педагогических кадров	30
		- от 40 до 60 %		20
		Наличие победителей и призеров конкурсов педагогического мастерства	Мониторинг результативности участия в конкурсах педагогического мастерства	30
2	Удовлетворенность родителей (законных представителей) условиями и качеством предоставления услуг	Доля родителей (законных представителей) удовлетворены условиями и качеством предоставления услуг, соответствующая показателям муниципального задания	Аналитическая справки по итогам анкетирования потребителей услуг	20
3	Развитие потенциала учреждения	Участие в грантовой поддержке образовательных организаций. Наличие грантов по итогам участия	Мониторинг инновационной деятельности, участия в грантовой поддержке	

		в инновационных проектах или статуса инновационной/стажировочной/экспериментальной площадки за отчетный период:		до 20
		- муниципального уровня		до 30
		- регионального уровня		до 40
		- федерального уровня		
4	Обеспечение комплексной безопасности образовательной организации	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил за отчетный период	Мониторинг комплексной безопасности образовательной организации	15
		- отсутствие замечаний		10
		- наличие исполненных замечаний		5
		- отсутствие предписаний режимного характера		5
		Отсутствие случаев травматизма с воспитанниками и сотрудниками в образовательной организации за отчетный период		
5	Привлечение внебюджетных средств на текущее финансирование и развитие учреждения	Доля внебюджетных средств на текущее финансирование и развитие учреждения (от объема бюджетных средств)	Мониторинг привлечения внебюджетных средств на текущее финансирование и развитие учреждения	15
		- свыше 5 %		10
		- от 2 до 5 %		5
		Доля внебюджетных средств, направленных на развитие материально-технической базы и модернизацию (от объема привлеченных средств) более 30 %		