

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
Протокол № 1 от «25» 03 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МДОУ №48 «Энергетик»
г. Нерюнгри
Л.В. Напина Е.В.
Принято от «25» 03 2021 г. № 57/1

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзного комитета
МДОУ №48 «Энергетик» города Нерюнгри

Т.О.
«25» 03 2021 г.

**Положение об оплате труда
работников Муниципального дошкольного
образовательного учреждения № 48 «Энергетик»
города Нерюнгри Нерюнгринского района**

г. Нерюнгри – 2021

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения № 48 «Энергетик» города Нерюнгри Нерюнгринского района (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28.08.2017 № 290 «О порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия);

приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»;

приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31.10.2017 № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих»;

приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 06.03.2019 № 01-10/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)»;

приказами Министерства здравоохранения Республики Саха (Якутия):

- от 27.02.2019 № 01-07/266 «Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Саха (Якутия)»;

- Постановлением Нерюнгринской районной администрации от 28.06.2019 г. №1047 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования Нерюнгринского района».

- Постановлением Нерюнгринской районной администрации от 25.03.2021 г. №501 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования Нерюнгринского района, утвержденное постановлением Нерюнгринской районной администрации от 28.06.2019 №1047».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения № 48 «Энергетик» города Нерюнгри Нерюнгринского района (далее – учреждение) за счет всех источников

финансирования, в том числе средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), бюджета муниципального образования «Нерюнгринский район», предоставленных муниципальному бюджетному учреждению в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

2) виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования).

В системе оплаты труда учреждения, трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждения могут использоваться следующие выплаты:

- стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за наличие квалификационной категории;

доплата за наличие ученой степени;

премия за образцовое выполнение муниципального задания;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за стаж педагогической работы;

доплата за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

надбавка молодым специалистам;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

д) персональная доплата;

- компенсационного характера:

е) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

ж) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент;

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

з) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу, не входящей в круг основных обязанностей;

за специфику работы;

за работу в выходные и праздничные дни

3) условия оплаты труда руководителя учреждения и заместителя руководителя;

4) другие вопросы оплаты труда.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из объема субсидий, предоставляемых бюджетному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем учреждения в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда и включают в себя все должности работников учреждения.

Размеры надбавок и доплат, иных выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

1.8. Работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), начисления месячной заработной платы производятся в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за третий квартал предыдущего года, в соответствии с Республиканским (региональным) Соглашением о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия) Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)» на 2020 - 2022 годы от 30.04.2020 года.

1.9. За время работы в период отмены (приостановки) деятельности учреждения по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором (то есть ведущих учебную (преподавательскую) работу, в том числе занятия с кружками), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу отмены (приостановки) деятельности учреждения по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми по указанным основаниям.

1.10. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, профессиональные знаки отличия, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень для работников культуры муниципальных учреждений системы образования Нерюнгринского района, устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений культуры.

1.11. Заработная плата работникам учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

1.12. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.13 Настоящее положение вступает в силу с 01.01.2021г.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала на основе профессионально-квалификационных групп

2.1. Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	5871

ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6852
2 квалификационный уровень	7263
ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	8111
2 квалификационный уровень	8597
3 квалификационный уровень	9082
4 квалификационный уровень	9568
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	10269
2 квалификационный уровень	10885
3 квалификационный уровень	11502

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за педагогический стаж;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

2.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- соответствие занимаемой должности - 5 процентов;
- первая квалификационная категория – 10 процентов;
- высшая квалификационная категория – 20 процентов.

2.5. Педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются в следующих размерах:

- ученая степень кандидата наук - 5 процентов;
- ученая степень доктора наук – 10 процентов;
- почетное звание – 10 процентов;
- профессиональный знак отличия – 5 процентов;
- отраслевой (ведомственный) знак отличия – 5 процентов.

Надбавка к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

2.6. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за педагогический стаж в следующих размерах:

- от 0 до 5 лет – 5 процентов;

от 5 до 15 лет – 10 процентов;
свыше 15 лет - 15 процентов.

В педагогический стаж для назначения надбавки засчитываются все периоды педагогической деятельности.

2.7. Учебно-вспомогательному персоналу устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

от 0 до 5 лет - 5 процентов;
от 5 до 15 лет – 10 процентов;
свыше 15 лет – 15 процентов.

В стаж работы для назначения надбавки за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности.

2.8. Надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере 5 процентов.

Выплата надбавки молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

2.9. Работникам устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.10. Работникам может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

2.10.1. Надбавка за интенсивность работы, является выплатой стимулирующего характера. Надбавка за интенсивность устанавливается на срок 3 месяца. Основанием для установления надбавки за интенсивность работы является выполнение работы, отвечающей критериям в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

2.10.2. Решение об установлении надбавки принимает комиссия по стимулирующим выплатам (далее комиссия) персонально на каждого работника с указанием срока на который установлена надбавка, но не более одного финансового года, и отражается в протоколе. Состав комиссии утверждается приказом. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывают председатель и секретарь комиссии. На основании протокола издается приказ об установлении надбавки за интенсивность работы.

2.10.3. Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

2.11. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.12. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.13. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда медицинского персонала на основе профессиональных квалификационных групп

3.1. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, профессиональные знаки отличия, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень для медицинских работников учреждения устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений здравоохранения.

3.2. Оплата труда медицинских работников включает в себя:

- размеры должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.3. Размеры должностных окладов медицинских работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» и приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников», в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению:

№	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), руб. с 01.06.2019
1.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1.1.	1 квалификационный уровень	9 968
	Инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по гигиеническому воспитанию	

3.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения

3.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются исходя из объема субсидии, предоставленных учреждению на выполнение муниципального задания.

3.5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам в процентах или абсолютных значениях.

3.5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за квалификационную категорию;

2) надбавка за выслугу лет (за продолжительность работы по специальности);

3) надбавки за счет премиального фонда в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения выборного профсоюзного органа:

- надбавка за почетное звание;

- надбавка за ученую степень;

- надбавка за интенсивность труда.

3.5.3. Размеры надбавок к окладу за квалификационную категорию:

№ п/п	Наименование категории	Процент надбавки к должностному окладу
1	за вторую квалификационную категорию	5
2	за первую квалификационную категорию	10
3	за высшую квалификационную категорию	15

Присвоение квалификационной категории осуществляется согласно приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 23.04.2013 № 240н «Порядок и сроки прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории».

Квалификационная категория учитывается при работе работников по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

3.5.4. Надбавка за выслугу лет (за продолжительность работы по специальности) устанавливается в следующих размерах:

Стаж по специальности:	Процент
от 0 до 5 лет	5
от 5 лет до 15 лет	10
свыше 15 лет	15

3.5.5. Размеры надбавки за почетное звание:

№ п/п	Наименование звания	Процент к должностному окладу
1	Отраслевой (ведомственный) знак отличия Республики Саха (Якутия), Российской Федерации	3
2	Почетное звание Республики Саха (Якутия)	3
3	Почетное звание Российской Федерации	5

При наличии у работника нескольких почетных званий надбавка применяется по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

3.5.6. Размеры надбавки за ученую степень:

№ п/п	Наименование	Процент к должностному окладу
1	Кандидата наук	3
2	Доктора наук	5

3.5.7. Надбавка к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

Надбавка к окладу за почетное звание применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка за ученую степень применяется по одному из оснований имеющему наибольшее значение.

3.6. Надбавка за интенсивность работы отдельным работникам может быть установлены с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3.6.1. Надбавка за интенсивность работы, является выплатой стимулирующего характера. Надбавка за интенсивность устанавливается на срок 3 месяца.

Основанием для установления надбавки за интенсивность работы является выполнение работы, отвечающей критериям в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

3.6.2. Решение об установлении надбавки принимает комиссия по стимулирующим выплатам (далее комиссия) персонально на каждого работника с указанием срока на который установлена надбавка, но не более одного финансового года, и отражается в протоколе. Состав комиссии утверждается приказом. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывают председатель и секретарь комиссии. На основании протокола издается приказ об установлении надбавки за интенсивность работы.

3.6.3. Предельный размер надбавки устанавливается не более 100 процентов.

3.6.4. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.6.5. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

4.1. Размеры окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4900

2 квалификационный уровень	4929
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5011
2 квалификационный уровень	5093
3 квалификационный уровень	5504
4 квалификационный уровень	5750
5 квалификационный уровень	6161
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	6243
2 квалификационный уровень	6489
3 квалификационный уровень	6983
4 квалификационный уровень	7393
5 квалификационный уровень	8215
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8378
1 квалификационный уровень	8626
1 квалификационный уровень	8789

4.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

4.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

- ученая степень кандидата наук – 5 процентов;
- ученая степень доктора наук – 10 процентов;
- почетное звание - 10 процентов;
- профессиональный знак отличия - 5 процентов;
- отраслевой (ведомственный) знак отличия - 5 процентов.

Надбавка к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

4.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

- от 0 до 5 лет – 5 процентов;
- от 5 до 15 лет - 10 процентов;
- свыше 15 лет - 15 процентов.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

4.6. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.7. Работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих, может быть установлена надбавка за интенсивность труда с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

4.7.1. Надбавка за интенсивность работы, является выплатой стимулирующего характера. Надбавка за интенсивность устанавливается на срок 3 месяца.

Основанием для установления надбавки за интенсивность работы является выполнение работы, отвечающей критериям в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

4.7.2. Решение об установлении надбавки принимает комиссия по стимулирующим выплатам (далее комиссия) персонально на каждого работника с указанием срока на который установлена надбавка, но не более одного финансового года, и отражается в протоколе. Состав комиссии утверждается приказом. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывают председатель и секретарь комиссии. На основании протокола издается приказ об установлении надбавки за интенсивность работы.

4.7.3. Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

4.8. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.10. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих

5.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4299
2 квалификационный уровень	4526
ПКГ «Общепрофессиональные должности рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4900
2 квалификационный уровень	5080
3 квалификационный уровень	5296
4 квалификационный уровень	5476

5.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- персональная доплата;

- надбавка за интенсивность труда.

5.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.4. Надбавки за наличие почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

почетное звание – 10 процентов;

профессиональный знак отличия - 5 процентов;

отраслевой (ведомственный) знак отличия - 5 процентов.

Надбавка к окладу за наличие почетного звания, знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением почетного звания, знака отличия.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

5.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

от 0 до 3 лет – 5 процентов;

от 3 до 5 лет – 10 процентов;

свыше 5 лет – 15 процентов.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы в данном учреждении.

5.6. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

5.7. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена надбавка за интенсивность труда с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

5.7.1. Надбавка за интенсивность работы, является выплатой стимулирующего характера. Надбавка за интенсивность устанавливается на срок 3 месяца.

Основанием для установления надбавки за интенсивность работы является выполнение работы, отвечающей критериям в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

5.7.2. Решение об установлении надбавки принимает комиссия по стимулирующим выплатам (далее комиссия) персонально на каждого работника с указанием срока на который установлена надбавка, но не более одного финансового года, и отражается в протоколе. Состав комиссии утверждается приказом. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывают председатель и секретарь комиссии. На основании протокола издается приказ об установлении надбавки за интенсивность работы.

5.7.3. Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

5.8. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

5.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.10. В целях поощрения работников выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и премий.

6.2. Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

6.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения и коэффициента кратности:

$Дор = ЗП(О)ср \times K$, где

Дор - должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП(О)ср - средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

K - коэффициент кратности.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения и составляет до 2-х размеров средней заработной платы основного персонала. Размер кратности ежегодно устанавливается муниципальным органом управления образованием на основании расчетов учреждения.

6.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения, формируемой из всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя) составляет:

- для руководителя учреждения в кратности до 4;
- для заместителя руководителя в кратности до 3,6.

6.5. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых, создано учреждение.

Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

6.6. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера (кроме доплаты до минимального размера оплаты труда), районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера, премии, материальная помощь.

6.7. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется на основе тарификации по состоянию на начало учебного года (на 1 сентября текущего года).

6.8. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждений, определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, надбавок и доплат на сумму численности работников основного персонала учреждения.

Надбавки и доплаты, учитываемые при определении средней заработной платы работников основного персонала:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за педагогический стаж;

- надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений;

- персональная доплата;

- надбавка за интенсивность труда;

- доплата до минимального размера оплаты труда.

6.9. При определении численности работников основного персонала учреждения учитывается численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, и численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени.

6.10. Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (имеющий недельную нагрузку более нормы часов за ставку, или оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6.11. Работник, работающий в учреждении на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором, (имеющий недельную нагрузку менее нормы часов за ставку, либо принятый на неполную ставку) в численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально рабочему времени, установленному для него трудовым договором.

6.12. Размер оклада заместителя руководителя устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

6.13. Премирование руководителя, заместителя руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, определенных на эти цели в размере 2 процентов средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

6.14. Порядок, критерии и размеры премирования руководителя устанавливаются муниципальными правовыми актами по согласованию с муниципальным органом управления образованием Нерюнгринского района.

6.15. Порядок, критерии и размеры премирования заместителя руководителя устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

6.16. Заместителю руководителя может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

6.17. Надбавка за интенсивность работы, является выплатой стимулирующего характера и устанавливается на срок 3 месяца. Основанием для установления надбавки за интенсивность работы является выполнение работы, отвечающей критериям в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

6.18. Решение об установлении надбавки принимает комиссия по стимулирующим выплатам (далее комиссия) персонально на каждого работника с указанием срока на который установлена надбавка, но не более одного финансового года, и отражается в протоколе. Состав комиссии утверждается приказом. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывают председатель и секретарь комиссии. На основании протокола издается приказ об установлении надбавки за интенсивность работы.

6.19. Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

6.20. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

6.21. В случае наличия у руководителя, установленной учредителем педагогической нагрузки или дополнительной работы на условиях внутреннего совместительства и (или) совмещения должностей, то по совмещаемым должностям применяются нормы локального акта учреждения, регламентирующие премиальные выплаты.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников.

7.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на основании итогов специальной оценки условий труда рабочего места.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

7.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

7.5. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

7.7. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.9. Размеры компенсационных выплат работникам указаны в приложении № 3 к настоящему Положению.

8. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника ежегодно формируется премиальный фонд в размере не менее 5 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда.

8.2. Объем премиального фонда формируется учреждением по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников согласно нормативным правовым актам.

8.3. В случае наличия у работника установленной руководителем учреждения дополнительной педагогической нагрузки или дополнительной работы на условиях внутреннего совместительства и (или) совмещения должностей, то по совмещаемым должностям применяются нормы локального акта учреждения, регламентирующие премиальные выплаты.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) от 18.05.2005 г. 234-З № 475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» к заработной плате работников применяются:

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

Начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях производится на все виды оплат, надбавок и доплат, перечисленных в настоящем Положении.

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Республики Саха (Якутия).

9.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) выплачиваемой работникам до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9.4. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников бюджетной сферы в соответствии со статьей 132 Трудового Кодекса Российской Федерации обеспечить уровень заработной платы работников, отнесенных к квалифицированным профессиям рабочих и должностей специалистов, служащих и работников не предусмотренных в указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» не ниже минимального размера оплаты труда, установленного с 1 января 2021 года, с применением с 1 января 2021 года 3% сверх минимального размера оплаты труда.

Профессиональные квалификационные группы

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, тьютор

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя

2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должности наименование «старший»

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством.
3 квалификационный уровень	Шеф-повар. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Документовед, специалист по кадрам, специалист
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня,

уровень	по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
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. Гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, садовник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2-3 разрядов, подсобный рабочий кухни, рабочий по ремонту и стирке белья, слесарь-сантехник 2-3 разряда, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 2-3 разрядов
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
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 4-5 разрядов (повар детского питания 5 разряда), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 4-5 разрядов, слесарь-сантехник 4-5 разрядов, плотник 4-5 разрядов.
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. Швея, слесарь-сантехник 6 разряда.
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группой.

	выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы.
--	---

4. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в муниципальных образовательных учреждениях)

4.1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по гигиеническому воспитанию

Перечень

должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений

Дошкольные образовательные учреждения:
педагогические работники.

Размеры компенсационных выплат

№	Наименование выплат	Размер
1.	За специфику работы	
1.1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, в т.ч. с задержкой психического развития:	
	педагогу-психологу; учителю-дефектологу	10 процентов
	другим работникам	8 процентов
1.2.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	10 процентов
1.3.	Педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	10 процентов
1.4.	Педагогическим работникам, специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов (педагог-психолог; учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по ФК, педагог-доп образования)	10 процентов
1.5.	Воспитателям, помощникам воспитателей дошкольных образовательных учреждений (за исключением специальных (коррекционных) образовательных учреждений, групп, классов) за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, за каждого ребенка	до 1,5 процентов
1.6.	Педагогам-психологам, социальным педагогам за работу с детьми из неблагополучных семей и детей, оказавшимися в социально опасном положении, за каждого ребенка	до 1,0 процента
1.7.	За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями (объединениями)	5 процентов

**Критерии установления надбавки за интенсивность труда
Старший воспитатель (до 100%)**

№ п/п	Критерии	Выполнение в %	самооценка	Оценка комиссии
1	Выполнение муниципального задания. Реализация образовательной программы ДОУ.	0 – не выполнено 10 – полностью		
2	Участие в инновационной деятельности осуществляемой ДОУ.	0 – не участвовал 10 – участие		
3	Развитие профессиональной компетенции педагога, публичное представление педагогического опыта, обобщение опыта работы на разных уровнях (участие в городских, районных, всероссийских конкурсах в том числе с воспитанниками, помощь педагогам в подготовке к участию в конференциях, мастер классах, публикации и т.д.)	0 – не участвовал; 5 – однократно 10 – активное участие (от 3х и более)		
4	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (обеспечение охраны жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма), организация и проведение мероприятий по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников. Внедрение здоровьесберегающих технологий.	0 – нет 10 – полностью		
5	Улучшение предметно-развивающей среды ДОУ, сохранность и соблюдение санитарного состояния ППРС	0 – нет 10 – постоянно		
6	Своевременное предоставление информации в АИС «Сетевой город. Образование», «Е-услуги. Образование». Работа с сайтом ДОУ, подготовка и предоставление информации для интернет ресурсов	0 – работа не ведется 5 – ведется редко 10 – ведется постоянно		
7	Использование ИКТ и инновационных технологий в образовательном процессе ДОУ (ведение электронного планирования, табеля, документации, использование мультимедийных технологий, презентаций при проведении педсоветов, педчасов и прочее)	0 – не используется 5 – частично 10 – постоянно		
8	Взаимодействие с родителями (отсутствие обоснованных жалоб, наличие информационного стенда, консультации)	0 – наличие жалоб 5 – выполнение в полном объеме		
9	Осуществление проектной деятельности с воспитанниками, реализация детско – родительских проектов	0 – не выполняются 10 – соблюдаются полностью		

10	Своевременность оформления и сдачи документации, (согласно должностной инструкции), отчетов, качественная подготовка к внутреннему и внешнему контролю в ДОУ	0 – замечания есть 10 – отсутствуют		
11	Соблюдение ПВТР и профессиональной этики Соблюдение правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, антитеррор и прочее, соблюдение режима экономии электро и водо ресурсов.	0 – не соблюдается 5 - соблюдается		
	Итого	100%		

Воспитатель (до 100%)

№ п/п	Критерии	Выполнение в %	Самооценка	Оценка комиссии
1	Подготовка, предоставление информации для сайта ДОУ, интернет ресурсов	0 – не выполнено 5 - выполняется		
2	Участие в инновационной деятельности осуществляемой ДОУ.	0 – не участвовал 10 – участие		
3	Развитие профессиональной компетенции педагога (участие в городских, районных, всероссийских конкурсах в том числе с воспитанниками, конференциях, мастер классах, публикации и т.д.), публичное представление педагогического опыта	0 – не участвовал; 5 – однократно 10 – активное участие (от 3х и более)		
4	Сохранение здоровья детей в ДОУ, отсутствие случаев травматизма, организация и проведение мероприятий по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников. Внедрение здоровьесберегающих технологий.	0 – имеется 15 – случаев травматизма нет, мероприятия здоровьесбережения проводятся		
5	Создание и пополнение предметно-развивающей среды (изготовление наглядного материала по лексическим темам, пополнение центров, украшение групповых зон к праздникам, создание реквизита, наглядных материалов для мероприятий проводимых в ДОУ), сохранность и соблюдение санитарного состояния	0 – нет 5 – частично 10 – постоянно		
6	Своевременность оформления и сдачи документации, (согласно должностной инструкции), отчетов, качественная подготовка к внутреннему и внешнему контролю в ДОУ	0 – не выполнено 10 – выполнено качественно		
7	Использование ИКТ и инновационных технологий в образовательном процессе (ведение электронного планирования, использование мультимедийных технологий, презентаций, и т.д.)	0 – не используется 5 – частично 10 – постоянно		
8	Осуществление проектной деятельности с воспитанниками	0 – отсутствие данного вида деятельности 10 - ведется		
9	Работа с родителями (отсутствие обоснованных жалоб, отрицательных актов)	0 – имеются 10 – отсутствуют		
10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и профессиональной этики	0 – наличие замечаний 5 – отсутствие		
11	Выполнение правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, антитеррор и прочее. Соблюдение режима экономии электро и водо ресурсов.	0 – не соблюдается 5 – соблюдается полностью		
	Итого	100%		

Учитель – логопед, учитель – дефектолог, педагог – психолог, педагог-доп. образования
(до 100%)

№ п/п	Критерии	Выполнение в %	Самооценка	Оценка комиссии
1	Подготовка, предоставление информации для сайта ДОУ, интернет ресурсов	0 – не выполнено 5 - выполнено		
2	Участие в инновационной деятельности осуществляемой ДОУ.	0 – не участвовал 10 – участие		
3	Сохранение здоровья детей в ДОУ. Организация и проведение мероприятий по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников. Внедрение здоровьесберегающих технологий.	0 – не проводятся 15 – случаев травматизма нет, мероприятия здоровьесбережения проводятся		
4	Создание и пополнение предметно-развивающей среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, тематическое оформление). Сохранность и поддержание эстетического вида кабинета, санитарного состояния.	0 – нет 5 – частично 10 – постоянно		
5	Активная позиция педагога: организация, участие, проведение мероприятий с воспитанниками в рамках ДОУ, в том числе по плану УО. Публичное представление педагогического опыта.	0 – не активен 5 –однократно 15 – участвовал активно		
6	Организация индивидуальной коррекционной работы с воспитанниками ОВЗ (наличие маршрутов, программ, регулярное консультирование родителей)	0 – не ведется 10 – без замечаний		
7	Своевременность оформления и сдачи документации, (согласно должностной инструкции), отчетов, качественная подготовка к внутреннему и внешнему контролю в ДОУ	0 – имеется 10 – отсутствуют		
8	Отсутствие обоснованных жалоб родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций. Систематическая смена наглядности; информативность и актуальность.	0 – жалобы имеются 10 – отсутствие жалоб, выполняется полностью		
9	Осуществление проектной деятельности с воспитанниками	0 – отсутствие данного вида деятельности 5 - ведется		
10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и профессиональной этики	0 – не соблюдается 5 – соблюдается полностью		
11	Выполнение правил и норм ПБ, ОТ, Антитеррор и т. д. Соблюдение режима экономии электро и водоресурсов	0 – не соблюдается 5 – соблюдается полностью		
	Итого	100%		

Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре (до 100%)

№ п/п	критерии	Выполнение в %	Самооценка	Оценка комиссии
1	Подготовка, предоставление информации для сайта ДОУ, интернет ресурсов	0 – не выполнено 5 - выполнено		
2	Участие в инновационной деятельности осуществляемой ДОУ	0 – не участвовал 10 – участие		
3	Сохранение здоровья детей в образовательном учреждении: соблюдение режима дня, учебной нагрузки, сохранность психического и физического здоровья воспитанников. Внедрение здоровьесберегающих технологий	0 – не соблюдается 10 – соблюдается полностью		
4	Создание и пополнение предметно-развивающей, безопасной среды зала; сохранность и поддержание эстетического вида, санитарного состояния.	0 – не выполняется 10 – выполняется полностью		
5	Активная позиция педагога: Организация, участие, проведение мероприятий с воспитанниками в рамках ДОУ, в том числе по плану УО.	0 – не активен 5 –однократно 10 – участвовал активно		
6	Организация индивидуальной коррекционной работы с воспитанниками ОВЗ	0 – нет 10 – ведется		
7	Использование в работе с воспитанниками инновационных и информационных коммуникативных технологий. Осуществление проектной деятельности с воспитанниками	0 – не использует 5 – использует редко 10 – использует постоянно		
8	Организация работы с родителями: Отсутствие обоснованных жалоб, регулярное консультирование, наглядность, актуальность, информативность информации	0 – не ведется, есть жалобы 5 – ведется постоянно, жалобы отсутствуют		
9	Развитие профессиональной компетенции педагога (участие в городских, районных, всероссийских конкурсах в том числе с воспитанниками, конференциях, мастер классах, публикации и т.д.), публичное представление педагогического опыта	0 – не участвовал 15 – активно участвовал		
10	Соблюдение ПВТР и профессиональной этики	0 – не выполняется 10 – выполняется		
11	Выполнение правил и норм ПБ, ОТ, Антитеррор и т. д. Соблюдение режима экономии электро и водоресурсов	0 – не соблюдается 5 - соблюдается		
	Итого	100%		

Учебно-вспомогательный персонал (до 100%)

№ п/п	Критерии	Выполнение в %	Самооценка	Оценка комиссии
1	Качественное содержание помещений в соответствии с СанПиН (качество уборки групповых помещений, гигиеническое и эстетическое содержание) (отсутствие жалоб со стороны родителей и замечаний внутреннего контроля)	0 – не выполнено, наличие замечаний 5 - однократное замечание 10 – выполнено полностью, отсутствие замечаний		
2	Сохранение жизни и здоровья детей в ДОУ, отсутствие травматизма	0 – наличие травм 10 – отсутствие		
3	Участие в организации жизнедеятельности воспитанников группы (помощь в организации и проведении закаляющих мероприятий, помощь в одевании и раздевании детей, приобщение детей к хозяйственно-бытовому труду, труду в уголках природы)	0 – нет 5 – частично 10 – полностью		
4	Качественная организация питания в группе (соблюдение графика получения пищи, сервировка столов в соответствии с требованиями, руководство работой дежурных по столовой)	0 – нет 5 – частично 10 – постоянно		
5	Регулярная влажная уборка и обработка музыкального и физкультурного залов	0 – не ведется 10 – ведется постоянно		
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0 – не соблюдаются 10 – соблюдаются		
7	Помощь в создании реквизита, наглядных материалов для мероприятий проводимых в ДОУ	0 – не участвует 5 – редко 10 – постоянно		
8	Выполнение правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, антитеррор и прочее	0 – не выполняются 10 – выполняется полностью		
9	Соблюдение режима экономии электро и водоресурсов.	0 – не соблюдается 10 – соблюдается		
10	Сохранность используемого инвентаря и оборудования.	0 – не выполняется 10 – сохранен		
Итого		100%		

**Средний медицинский и фармацевтический персонал
Инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по гигиеническому воспитанию
(до100%)**

№ п/п	Критерии	Выполнение в %	Самооценка	Оценка комиссии
1	Проведение профилактических мероприятий по заболеваемости, ведение санитарно-гигиенической пропаганды среди родителей, воспитанников и сотрудников ДОУ	0 – не проводятся 5- проводятся частично 10 – проводятся постоянно		
2	Ведение документации по табелированию, проценту посещаемости, индексу здоровья воспитанников ДОУ	0 – не выполнено 5-выполнено частично 10 – выполнено полностью		
3	Сохранение жизни и здоровья детей в ДОУ, отсутствие травматизма	0 – наличие травм 10 – отсутствие		
4	Контроль качества продуктов при их поступлении, дальнейшем хранении и реализацией в ДОУ	0 – не выполнено 10 – выполняется		
5	Качественное выполнение плана внутреннего контроля (контроль за работой сотрудников пищеблока, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала)	0 – не выполнено 5-выполнено частично 10 – выполнено полностью		
6	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций (качество закладки продуктов, их соответствие утвержденному графику, контроль вложения продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности)	0 – грубые нарушения 5-замечание 10 – отсутствие замечаний		
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	0 – имеются 10 – отсутствуют		
8	Соблюдение режима экономии электро и водоресурсов.	0 – не соблюдается 10 – соблюдается		
9	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка: опоздания, замечания, отсутствие конфликтов с сотрудниками, своевременное предоставление отчетов, документации, аналитических материалов	0 – не выполнено 10 – выполнено полностью		
10	Выполнение правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, антитеррор и прочее	0 – не выполнено 10 – выполнено полностью		
ИТОГО		100%		

Работники общепромышленных должностей служащих: делопроизводитель, заведующий хозяйством, шеф-повар, документовед (до 100%)				
№ п/п	Критерии	Выполнение в %	Самооценка	Оценка комиссии
1	Высокое качество оформления, ведения документации и своевременное предоставление отчетности по основному виду деятельности	0 – наличие замечаний 15 – ведется без замечаний		
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	0 – имеются 10 – отсутствуют		
3	Отсутствие отрицательных актов со стороны контролирурующих организаций	0 – имеются 15 – отсутствие		
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка: опоздания, замечания, отсутствие конфликтов с сотрудниками, и т.д.	0 – не соблюдаются 15 – соблюдаются		
5	Выполнение правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, антитеррор и прочее	0 – не выполнено 10 – выполнено полностью		
6	Соблюдение режима экономии электро и водных ресурсов. Правильная бережная эксплуатация оборудования и др. основных средств	0 – замечания есть 10 – отсутствие замечаний, актов		
7	Соблюдение санитарно-гигиенических условий на пищеблоке и контроль приготовления блюд (шефповар) Своевременное предоставление информации в АИС «Сетевой город. Образование», «Е-услуги. Образование» (документовед, делопроизводитель) Экономное расходование бюджетных средств, качественная подготовка всех помещений к новому учебному году, зиме, весеннему периоду и летне-оздоровительному периоду (завхоз)	0 – наличие замечаний 15 – выполнено полностью, отсутствие замечаний		
8	Сохранение жизни и здоровья воспитанников ДОУ	0 – не выполнено 10 – выполнено полностью		
Итого		100%		

Работники общепрофессиональных профессий рабочих: кладовщик, садовник, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, рабочий по ремонту и стирке белья, повар, слесарь сантехник, электрик (до 100%)				
№ п/п	Критерии	Выполнение в %	Самооценка	Оценка комиссии
1	Отсутствие ЧП на рабочем месте	0 – имеется 5-незначительно 15 – нет		
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	0 – имеются 10 – отсутствуют		
3	Аккуратное содержание складских помещений	0 – не выполнено 10 – выполнено полностью		
4	Соблюдение режима экономии электро и водоресурсов.	0 – не соблюдается 10 – соблюдается полностью		
5	Бережное отношение к используемому инвентарю и оборудованию.	0 – не выполнено 15 – выполнено полностью		
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0 – не соблюдаются 10 – соблюдаются полностью		
7	Сохранение жизни и здоровья воспитанников ДОУ	0 – не выполнено 20 – выполнено полностью		
8	Выполнение правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, антитеррор и прочее	0 – не выполнено 10 – выполнено полностью		
ито го		100%		

ПРИНЯТО:
Общим собранием работников
Протокол № от « » 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МДОУ №48 «Энергетик»
города Нерюнгри
_____ Папина Е.В.
Приказ от « » 2021 г. №

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного комитета
МДОУ №48 «Энергетик» города Нерюнгри

_____ Титова Т.О.
« » 2021 г.

**Положение об оплате труда
работников Муниципального дошкольного
образовательного учреждения № 48 «Энергетик»
города Нерюнгри Нерюнгринского района**