

**РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА  
МАДОУ ДЕТСКОГО САДА № 17**

Уведомительная регистрация которого произведена  
администрацией г. Дивногорска

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР	218
ДАТА РЕГИСТРАЦИИ	10.01.2014
НАИМЕНОВАНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ	МАДОУ д/с № 17
ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВАЯ ФОРМА	УЧРЕЖДЕНИЕ
ФОРМА СОБСТВЕННОСТИ	Муниципальная
ОТРАСЛЬ	Образование
СТОРОНЫ, ПОДПИСАВШИЕ	Ехалова Е.М. - Заведующая Упова О.И. - Председатель первичной профсоюзной организации
ДАТА ПРИНЯТИЯ ДОГОВОРА	09.01.2014
СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА	Три года
НАЛИЧИЕ ПРИЛОЖЕНИЙ	7 (семь)
ВНЕСЕНИЙ ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ (НОМЕР, ДАТА)	№ 247 от 12.01.2015

Начальник отдела  
экономического развития



В.Ю. Панченко

**Положение**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального автономного дошкольного**  
**образовательного учреждения**  
**детского сада № 17**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 17 г. Дивногорска (далее – Положение) разработано в соответствии:

с приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров (должностных окладов), ставок заработной платы» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 17 (далее – МАДОУ).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников Учреждения устанавливается коллективными договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Дивногорска, а также настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) мнения представительного органа работников.

1.5. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью

осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.6. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются законом края о краевом бюджете.

1.7. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## **II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам образовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города (далее - учреждения), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

$O_{\min}$  – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников образовательных учреждений, подведомственных

отделу образования администрации города Дивногорска;

К – повышающий коэффициент.»;

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

$O_{\min}$  – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников образовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города Дивногорска;

К – повышающий коэффициент.

2.4. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	25%
		15%
		10%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50%

2.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

$K_1$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

$K_2$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

2.6. Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $< 25\%$ , то  $K_2 = 0\%$ ,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $> 25\%$ , то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

$Q_1$  – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$  – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q$  – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$  – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$  – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$  – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если  $K >$  предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

### **III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждений на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждений на основании статьи 149

Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных относятся:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)	20
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15
3	За ненормированный рабочий день (заместитель заведующего, заместитель заведующего по АХР)	

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера предусмотренных пунктом 1.5. раздела I настоящего Положения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения

4.7. Распределение средств на осуществление стимулирующих выплат работникам учреждений осуществляется ежеквартально, комиссией (рабочей группой) по установлению выплат, образованной учреждением (далее – комиссия). Членами комиссии являются работники Учреждения за исключением руководителя и его заместителей. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат, утвержденным приказом руководителя Учреждения.

4.8. Комиссия при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников Учреждения определяются согласно приложению 2 к настоящему Положению.



4.11. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению 3 к настоящему положению.

4.12. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат работникам устанавливается согласно приложению 4 к настоящему Положению;

4.13. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждение применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

$C$  - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{\text{балла}}$  - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{\text{балла}} = Q_{\text{стим.раб.}} / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим.раб.}}$  - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

$n$  - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

$$Q_{\text{стим.раб.}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{зар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{зн}$  - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{гар}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{отп}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

4.14. Фонд оплаты труда учреждения распределяется:

фонд оплаты труда заместителей – до \_\_15\_\_%;

фонд оплаты труда работников – до \_\_90\_\_%.

4.15. Фонд оплаты труда работников распределяется на:

Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) – до \_\_77\_\_%;

фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда не менее – 15%;

фонд выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников – до \_\_8\_\_%.

4.16 Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) распределяется на:

фонд окладов – до \_\_55\_\_%;

фонд выплат – до \_45\_%, состоящий из фонда компенсационных выплат \_4\_% и фонда персональных выплат - \_41\_\_%.

4.17. Фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда распределяется на:

фонд годовых выплат – \_\_\_70\_\_\_%;

фонд квартальных выплат – \_\_\_25,7\_\_\_%;

фонд ежемесячных выплат – \_\_\_0\_\_\_%;

фонд выплат по итогам работы – \_\_\_4,3\_\_\_%.

4.18. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующих выплат за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.19. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 15% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово– хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

## **V. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием,

рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

## **VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения**

6.1. Оплата труда заместителей руководителя Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя Учреждения в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения, труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

6.5. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей руководителя Учреждения определяются согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

6.6. Заместителям Учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30% 60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений	60%
	за работу по развитию семейных форм воспитания в центрах развития семейных форм воспитания	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <***>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%	

от 5 лет до 10 лет <***>	15%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%
свыше 10 лет <***>	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<\*\*\*> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

6.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.8. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

Размер выплат по итогам работы (учебный год, финансовый год) может выплачиваться заместителям руководителя по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), % <*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	150%
		федеральные	100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%

году			
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

6.9. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения.

6.10. Заместителям руководителя может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения.

6.11. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

## **VII. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**

### 7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:



для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$C_{п} = \text{ФОТ}_{п} / (4,3 * Ч_{п}), \text{ где}$$

$C_{п}$  – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{п}$  – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_{п}$  – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 – среднее число недель в месяце.

## 7.2. Оплата труда иным работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_{р} = \text{ФОТ}_{р} / Ч_{р} / 249, \text{ где}$$

$C_{р}$  – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$\text{ФОТ}_{р}$  – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

$Ч_{р}$  – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

249- число рабочих дней в году.

## Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения

### 1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень <b>младшие воспитатели</b>		3355,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень <b>инструктор по физкультуре музыкальный руководитель</b>	при наличии среднего профессионального образования	4 874,00
	при наличии высшего профессионального образования	5 547,00
3 квалификационный уровень <b>воспитатель педагог-психолог</b>	при наличии среднего профессионального образования	5588,00
	при наличии высшего профессионального образования	6 364,00
4 квалификационный уровень <b>ст.воспитатель учитель-логопед</b>	при наличии среднего профессионального образования	6 115,00
	при наличии высшего профессионального образования	6 967,00

## 2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень <b>делопроизводитель</b>	2 971,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
3 квалификационный уровень <b>повар</b>	3 623,00

## 3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих».

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень <b>дворник, кастелянша, кладовщик, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, машинист по стирке белья, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>	2 552,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень <b>повар</b>	2 971,00
Специалист по охране труда	3 623,00

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагог-психолог	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	наличие мероприятий	30
	Работа в методических мероприятиях	семинары, мастер-классы, открытые мероприятия	100%	30
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Эффективность методов и способов работы по	участие в разработке и реализации развивающих и	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	30	

педагогическому сопровождению детей	коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
		презентация результатов работы на родительских собраниях, на педсоветах, в форме статьи	30
	адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	30
Участие в реализации проектов и программ, связанных с образовательной деятельностью	использование современных педагогических технологий в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих в процессе обучения.	наличие проектов и программ, связанных с образовательной деятельностью	30
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом	наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	30

	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества	использование полученного опыта в своей повседневной деятельности (новые технологии, формы, методы, приемы, при проведении занятий)	30
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	разовая	30
	Участие в утренниках	Рольевая нагрузка (ведущая роль, второстепенная роль, роль без слов)	от 10 до 30
		Количество ролей	10 за 1 роль
	Участие в спортивных праздниках	Рольевая нагрузка (ведущая роль, второстепенная роль, роль без слов)	от 10 до 30
		Количество ролей	10 за 1 роль
	Участие в кукольных театрах	Рольевая нагрузка (ведущая роль, второстепенная роль, роль без слов)	от 5 до 15
		Количество ролей	5 за 1 роль
	Шитьё костюмов		10
Изготовление декораций, кукол, атрибутов		10	
Участие во <b>внеплановых</b> мероприятиях, действия в форс-мажорных обстоятельствах, мобильность, оперативность и проч. (связанное с производственной необходимостью / значимое для развития МАДОУ)	Участие во внеплановых мероприятиях (на основании распоряжения / приказа), -действие в форс-мажорных обстоятельствах (на основании приказа)	Ежеквартально	20

	Отсутствие больничных		100%	20
<b>Воспитатель</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Работа в методических мероприятиях	семинары, мастер-классы, открытые мероприятия	100%	30
	Обеспечение занятости детей	проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	20
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Участие в реализации проектов и программ, связанных с образовательной деятельностью (участие в инновационной деятельности)	использование современных педагогических технологий в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих в процессе обучения.	наличие проектов и программ, связанных с образовательной деятельностью	30
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	20

Эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	20
		высокий уровень решения конфликтных ситуаций	20
	посещаемость детей	не менее 80 %	20
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	разовая	30
	Организация кружковой работы в группе	Проведение кружков по плану. Наличие плана и программы кружка	от 10 до 30
	Участие в утренниках	Ролевая нагрузка (ведущая роль, второстепенная роль, роль без слов)	от 10 до 30
		Количество ролей	10 за 1 роль
	Участие в спортивных праздниках	Ролевая нагрузка (ведущая роль, второстепенная роль, роль без слов)	от 10 до 30
		Количество ролей	10 за 1 роль
	Участие в кукольных театрах	Ролевая нагрузка (ведущая роль, второстепенная роль, роль без слов)	от 5 до 15
		Количество ролей	5 за 1 роль
	Шитьё костюмов		10
Изготовление декораций, кукол, атрибутов		10	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			



Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	30
	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
Результативное участие в проф. конкурсах (как независимая оценка)		<b>Поправочный коэффициент с учетом уровня мероприятия:</b> 1 – федеральный и выше до 0,8 – краевой до 0,6 – муниципальный до 0,4 - внутрисадииковский	10+ k <sub>1</sub>
Участие во <b>внеплановых</b> мероприятиях, действия в форс-мажорных обстоятельствах, мобильность, оперативность и проч. (связанное с производственной необходимостью / значимое для развития МАДОУ)	Участие во внеплановых мероприятиях (на основании распоряжения / приказа), -действие в форс-мажорных обстоятельствах (на основании приказа)	Ежеквартально	20
Отсутствие больничных			20
Достижения в области использования ИКТ	Работа с сайтом учреждения	Выставление своей методической работы на сайт, учреждения, администрации города, отдела образования и др.	10

			Работа с сайтом учреждения	10
<b>Педагогические работники: музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор по физической культуре</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Работа в методических мероприятиях	семинары, мастер-классы, открытые мероприятия	100%	30
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	наличие мероприятий	30
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Эффективность методов и способов работы по методическому сопровождению педагогов.		100%	20
	Достижения детей	участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	% участвующих от общего числа детей	20
призовое место			50	

Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	наличие мероприятий	30
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика	30
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	30
Участие в реализации проектов и программ, связанных с образовательной деятельностью	использование современных педагогических технологий в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих в процессе обучения.	наличие проектов и программ, связанных с образовательной деятельностью	30
Осуществление дополнительных работ	Организация кружковой работы	Проведение кружков по плану. Наличие плана и программы кружка	от 10 до 30
	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	разовая	30
	Участие в утренниках	Ролевая нагрузка (ведущая роль, второстепенная роль, роль без слов)	от 10 до 30
		Количество ролей	10 за 1 роль

	Участие в спортивных праздниках	Рольевая нагрузка (ведущая роль, второстепенная роль, роль без слов)	от 10 до 30
		Количество ролей	10 за 1 роль
	Участие в кукольных театрах	Рольевая нагрузка (ведущая роль, второстепенная роль, роль без слов)	от 5 до 15
		Количество ролей	5 за 1 роль
	Шитьё костюмов		10
	Изготовление декораций, кукол, атрибутов		10
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	30

	Участие во <b>внеплановых</b> мероприятиях, действия в форс-мажорных обстоятельствах, мобильность, оперативность и проч. (связанное с производственной необходимостью / значимое для развития МАДОУ)	Участие во внеплановых мероприятиях (на основании распоряжения / приказа), -действие в форс-мажорных обстоятельствах (на основании приказа)	Ежеквартально	20
	Отсутствие больничных		100%	20
<b>Младший воспитатель</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Высокий уровень мастерства при соблюдении санитарно-гигиенических норм	Ответственность при исполнении своих <b>основных должностных обязанностей</b> , исполнительская дисциплина	Выполнение своих должностных обязанностей в полной мере в соответствии с нормативными документами – отсутствие замечаний. -В том числе соблюдение норм СанПин, пожарной безопасности, техники безопасности и т.д., -Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) - Отсутствие замечаний старшего воспитателя, администрации учреждения	20
	Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20

Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
Соблюдение культуры обслуживания	Вежливый и корректный тон с детьми и родителями	Стабильный порядок в группе	20
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	разовая	30
	Участие в утренниках	Ролевая нагрузка (ведущая роль, второстепенная роль, роль без слов)	от 10 до 30
		Количество ролей	10 за 1 роль
	Участие в спортивных праздниках	Ролевая нагрузка (ведущая роль, второстепенная роль, роль без слов)	от 10 до 30
		Количество ролей	10 за 1 роль
	Участие в кукольных театрах	Ролевая нагрузка (ведущая роль, второстепенная роль, роль без слов)	от 5 до 15
		Количество ролей	5 за 1 роль
	Шитьё костюмов		10
	Изготовление декораций, кукол, атрибутов		10
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30

	Участие во <b>внеплановых</b> мероприятиях, действия в форс-мажорных обстоятельствах, мобильность, оперативность и проч. (связанное с производственной необходимостью / значимое для развития МАДОУ)	Участие во внеплановых мероприятиях (на основании распоряжения / приказа), -действие в форс-мажорных обстоятельствах (на основании приказа)	Ежеквартально	20
	Отсутствие больничных			20
<b>Шеф-повар, повар</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	30
			устранение предписаний в установленные сроки	20
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие всплеск заболеваний	30
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний надзорных органов	0	40
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	10	

	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0	40
<b>Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно- разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	10
			10 часов в месяц	20
			15 часов в месяц	30
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	50
			устранение предписаний в установленные сроки	30
	Проведение праздников для детей	участие в мероприятиях организации		20
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно- гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории организации	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50
отсутствие замечаний администрации организации, надзорных органов			20	
<b>Секретарь, делопроизводитель</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	20



	Своевременное обновление информации в сети Интернет	Сайт организации	0 замечаний	30
		zakupki.gov.ru, bus.gov.ru	0 замечаний	30
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	20
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20
<b>Старший воспитатель</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20

Сохранение здоровья детей в организации	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	10
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	наличие мероприятий	30
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в организации	постоянно	10
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	20

### Размер персональных выплат работникам Учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <*>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	за заведование элементами инфраструктуры:<****>: кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	10% 20%
2.2.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	специалистам, впервые окончившим одну из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим	20%

	работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	
4	краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*\*> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*\*\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее - образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<\*\*\*\*\*> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

<\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 руб.

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

**Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонт объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности для заместителей руководителя Учреждения**

Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	40%
		отсутствие травм, несчастных случаев	30%
	подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	30%
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	15%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Обеспечение развития учреждения	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35%
	Организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных,	наличие призового места на следующих уровнях	

		всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях	муниципальном	20%	
		Краевом, региональном	30%		
		межрегиональном	40%		
		всероссийском, международном	45%		
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70 %	40%	
		реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%	30%	
		доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	35%	
		координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	40%	

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя учреждения**

Должность	Критерии оценки результативности и качества деятельности организаций	Условия		Предельны %
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса	отсутствие предписаний надзорных органов	15%
		Эффективность финансово-экономической деятельности	Отсутствие замечаний служб финансового контроля	15%



		Эффективность управления коллективом	Отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение		ведение экспериментальной работы (для школ), реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей (для детских садов)	наличие статуса экспериментальной площадки	10%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Данные по итогам полугодия	5%
		Организация участия педагогов, обучающихся конкурсах	наличие победителей у педагогов	10%
			наличие призовых мест у педагогов	5%
			наличие победителей и призовых мест у обучающихся по итогам рейтинга, у воспитанников - наличие дипломов, сертификатов	5-10%

<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Результативность деятельности учреждения	Качество обучения по результатам итоговой аттестации выпускников, контрольных срезов, итоговых контрольных работ	не ниже 70% от общегородского показателя	15%
	Наполняемость классов, групп в течение учебного года	не ниже 24 человек в классе-комплекте (для школ), средний процент посещаемости детей (для детских садов)	10% 15%
Эффективность управления коллективом	отсутствие обоснованных претензий со стороны учредителя		10%
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций		10%
	исполнительская дисциплина		10%

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.