

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ № 272
Владимирова О.В.
«23 января» 2021г.



Утверждаю
Заведующий МАДОУ № 272
Азакова А.В.
«23 января» 2021г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 272 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 272 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлениями администрации города Красноярск от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 272 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей» (далее - учреждения).

1.2. Зарботная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярск, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

- выплаты стимулирующего характера.

1.6. В системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.7. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

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

1.9. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

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, определенных в коллективном договоре (*Приложение 1 к Положению об оплате труда*), локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. Размеры ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

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

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

где

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

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

2.3.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.3.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.3.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.3.4. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу)

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10

2.3.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.3.4 настоящего Положения;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.3.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K_2 = 0\%$;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, 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;

$Q_{\text{отп}}$ - 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 (виды, размер и условия)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 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. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

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

3.5. 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. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00.

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (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 образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) <***>	20
2	За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении, в группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях	20

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

3.9. 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 коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат 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), обеспечения региональной выплаты; выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.9 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

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.

4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения (*Приложение № 3 к коллективному договору*).

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

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 дошкольных

образовательных учреждений определяются согласно *приложению 4* к настоящему Положению.

4.11 Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно *приложению 2* к настоящему Положению.

4.11.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.11.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера 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, устанавливается региональная выплата, 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.

4.12. При выплатах по итогам работы учитывается:

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 по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с *приложением 3* к настоящему Положению.

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

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

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

$C_{1\text{балла}}$ - 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 (год, полугодие, квартал).

$$C_{1\text{балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

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

$Q_{\text{стимрук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$,

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

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

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - 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 работников учреждения на месяц в плановом периоде.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

4.14. Плановый фонд оплаты труда учреждения распределяется:

фонд оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера –
___10___%;

фонд оплаты труда работников – 90 %.

4.15. Плановый фонд оплаты труда работников распределяется на:

Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) – 80 %;

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

фонд выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников – 5 %.

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

фонд окладов – 65 %;

фонд выплат – 35 %, состоящий из фонда компенсационных выплат 10 % и фонда персональных выплат – 25 %.

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

фонд годовых выплат – 5 %;

фонд квартальных выплат – 15 %;

фонд ежемесячных выплат – 60 %;

фонд выплат по итогам работы – 20 %.

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 учреждения выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю, заместителю руководителя Учреждения 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. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

VI. Условия оплаты труда заместителя руководителя

6.1. Оплата труда заместителя руководителя учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда заместителю руководителя учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.13 настоящего раздела, при условии выполнения заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размер должностного оклада заместителей руководителя увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - 20%;

при первой квалификационной категории - 15%.

6.3. Размеры должностных окладов заместителя руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя этих учреждений.

6.4. Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.5. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

6.6. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителя руководителя устанавливаются согласно *приложению 5* к настоящему Положению.

6.7. Виды и размеры персональных выплат заместителю руководителя учреждения определяются в соответствии с *приложением 6* к настоящему положению

6.8. Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.9. Выплаты стимулирующего характера для заместителя руководителя за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

6.10. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и выплачиваются заместителю руководителя в соответствии с *приложением 7* к настоящему положению.

6.11. Заместителю руководителя может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

6.12. Выплата единовременной материальной помощи заместителю руководителя учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в размере 3,0.

VII. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличения 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:

$S_p = \text{ФОТ}_п / (4,3 * Ч_п)$, где

S_p – 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:

$S_r = \text{ФОТ}_р / Ч_р / 249$, где

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

249- число рабочих дней в году.

7.2. Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности представлен в *приложении № 8 к настоящему Положению*.

**Размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников**

1. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н:

«Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3 334
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3 511*
2-й квалификационный уровень		3 896
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень ст.вожатый, муз.руководитель, инструктор по физкультуре, инструктор ЛФК	при наличии среднего профессионального образования	5 760
	при наличии высшего профессионального образования	6 556
2-й квалификационный уровень ПДО, концертмейстер, тренер-преподаватель, педагог-организатор, социальный педагог	при наличии среднего профессионального образования	6 029
	при наличии высшего профессионального образования	6 866
3-й квалификационный уровень воспитатель, педагог-психолог, старший воспитатель, методист	при наличии среднего профессионального образования	6 603
	при наличии высшего профессионального образования	7 521
4-й квалификационный уровень Учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, преподаватель-организатор ОБЖ, старший воспитатель	при наличии среднего профессионального образования	7 226
	при наличии высшего профессионального образования	8 234

1	2
	образования

* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 964 руб.».

2. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3511
2-й квалификационный уровень	3704
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	3896
2-й квалификационный уровень	4282
3-й квалификационный уровень	4704
4-й квалификационный уровень	5937
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	4282
2-й квалификационный уровень	4704
3-й квалификационный уровень	5164
4-й квалификационный уровень	6208

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по охране труда" устанавливается в размере 4282 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается в размере 4282 руб.

3. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	8565
2-й квалификационный уровень	9207
3-й квалификационный уровень	9933
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2-й квалификационный уровень	4282
3-й квалификационный уровень	4704
4-й квалификационный уровень	5937
5-й квалификационный уровень	6706
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5-й квалификационный уровень	7248
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	7790
2-й квалификационный уровень	9025
3-й квалификационный уровень	9718

4. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	

1-й квалификационный уровень	3016
2-й квалификационный уровень	3161
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	3511
2-й квалификационный уровень	4282
3-й квалификационный уровень	4704
4-й квалификационный уровень	5667

Виды и размеры персональных выплат работникам

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за 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", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 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", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук,	40%

	культурологии, искусствоведения <***>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
5	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
8	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

<*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) 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 профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<*****> Краевые выплаты воспитателям 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 рубля на одного работника (воспитателя).

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.

**Виды и размеры
выплат по итогам работы работникам учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25 50
		применение нестандартных методов работы	x 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

Приложение №4
к Положению об оплате труда работников

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ № 272
Владимирова О.В.
« 3 » сентября 2021г.



Утверждаю
Заведующий МАДОУ № 272
Азакова А.В.
« 3 » сентября 2021г.



- Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера:

1. Показатели деятельности старшего воспитателя

критерии оценки результативности и качества труда работников МАДОУ	Условия		Предельное количество баллов	Периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Ведение дополнительной профессиональной документации, участие в разработке и реализации проектов и программ, связанных с образовательной деятельностью	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам; разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ на различных уровнях	20	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение методического уровня	Сотрудничество в рамках «социального партнерства», с пилотными	План работы и результаты, презентация опыта работы на различных уровнях	10	ежемесячно

организации образовательного процесса, участие в инновационной деятельности	площадками по реализации новых практик, педагогических технологий	<i>Курирование работы творческих групп, наставничество молодых педагогов</i>	5	ежемесячно
	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Повышение имиджа дошкольной организации	Наличие статуса экспериментальных, инновационных площадок	<i>Ведение профессиональной документации согласно заявленному статусу</i>	5	ежемесячно
	Представление личного педагогического опыта на различном уровне	<i>Наличие публикаций, презентаций, выступлений, мастер-классов и т.д.</i>	5	ежемесячно

1. Показатели деятельности педагога-психолога

критерии оценки результативности и качества труда работников МАДОУ	Условия		Предельное количество баллов	Периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы				
Высокий уровень выполнения профессиональны	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	<i>Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ различной</i>	10	ежемесячно

х требований		<i>направленности</i>		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе экспертных комиссий, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества	<i>Участие в научно-практических конференциях, творческих группах, теоретических и практико-ориентированных семинарах, их презентация в дошкольной организации</i>	10	ежемесячно
		<i>Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов, мастер-классов с родителями</i>	10	ежемесячно
		<i>Диагностика и адаптация вновь поступивших детей</i>	5	ежемесячно
	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-	Представление личного педагогического опыта на различном уровне	<i>Наличие публикаций, презентаций, выступлений, мастер-классов и т.д.</i>	10	ежемесячно

педагогического сопровождения воспитанников				
---	--	--	--	--

2. Показатели деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога

критерии оценки результативности и качества труда работников МАДОУ	Условия		Предельное кол-во баллов	Периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	<i>Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и дополнительных образовательных программ</i>	10	ежемесячно
		<i>Наставничество молодых педагогов, помощь в организации и проведении мероприятия другому специалисту дошкольной организации</i>	5	ежемесячно
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	<i>Организация работы психолого-педагогического консилиума в МАДОУ</i>	5	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе экспертных комиссий, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества	<i>Участие в научно-практических конференциях, мастер-классах, творческих группах, теоретических и практико-ориентированных семинарах, их презентация в дошкольной организации</i>	10	ежемесячно

		<i>Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов, мастер-классов с родителями</i>	10	ежемесячно
		<i>Адаптация вновь поступивших детей с ОВЗ и проведение диагностики</i>	5	ежемесячно
	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Представление личного педагогического опыта на различном уровне	<i>Наличие публикаций, презентаций, выступлений, мастер-классов и т.д.</i>	10	ежемесячно

3. Показатели деятельности воспитателя

критерии оценки результативности и качества труда работников МАДОУ	Условия		Предельное кол-во баллов	Периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы				
Высокий уровень выполнения	Организация воспитательно-образовательного процесса в	<i>Разработка и реализация дополнительных образовательных программ</i>	10	ежемесячно

профессиональн х требований	соответствии с ФГОС ДО	<i>Ведение дополнительной профессиональной документации</i>	5	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность организации образовательного процесса	Достижения воспитанников	<i>Участие в конкурсах различного уровня (региональных, городских, районных)</i>	10	ежемесячно
	Эффективность работы с родителями (законными представителями)	<i>Применение в работе с родителями новых форм и приемов; координация посещаемости воспитанников</i>	5	ежемесячно
	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Участие педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение	<i>Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов и т.д.</i>	10	ежемесячно
	Представление личного педагогического опыта на различном уровне	<i>Наличие публикаций, презентаций, выступлений, мастер-классов и т.д.</i>	5	ежемесячно

4. Показатели деятельности руководителя структурного подразделения

критерии оценки результативн	Условия	Предельное кол-во баллов	Периодичность
------------------------------------	---------	--------------------------	---------------

ости и качества труда работников МАДОУ	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы				
Высокий уровень выполнения профессиональ ных требований	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	<i>Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ различной направленности, в т.ч. и для детей с ОВЗ</i>	20	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение методического уровня организации образовательно го процесса, участие в инновационно й деятельности	Сотрудничество в рамках «социального партнерства», с пилотными площадками по реализации новых практик, педагогических технологий	<i>Наставничество молодых педагогов, помощь в организации и проведении мероприятия другому специалисту дошкольной организации</i>	5	ежемесячно
		<i>Организация и проведение различных мероприятий, показывающих родителям результаты реализации данных программ и проектов</i>	10	ежемесячно
	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				

Повышение имиджа дошкольной организации	Представление опыта работы дошкольной организации на различных уровнях	<i>Наличие публикаций, презентаций, выступлений, мастер-классов и т.д.</i>	10	ежемесячно
---	--	--	----	------------

5. Показатели деятельности музыкального руководителя, инструктора по ФК

критерии оценки результативности и качества труда работников МАДОУ	Условия		Предельное кол-во баллов	Периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	<i>Разработка и реализация дополнительных образовательных программ</i>	15	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность организации образовательного процесса	Достижения воспитанников	<i>Участие в конкурсах различного уровня (региональных, городских, районных)</i>	10	ежемесячно
	Участие в работе экспертных комиссий, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества	<i>Участие в научно-практических конференциях, творческих группах, теоретических и практико-ориентированных семинарах, их презентация в дошкольной организации</i>	10	ежемесячно
	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно

За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень профессионального мастерства при организации воспитательного процесса	Участие педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение	<i>Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов и т.д.</i>	5	ежемесячно
	Представление личного педагогического опыта на различном уровне	<i>Наличие публикаций, презентаций, выступлений, мастер-классов и т.д.</i>	5	ежемесячно

6. Показатели деятельности младшего воспитателя

критерии оценки результативности и качества труда работников МАДОУ	Условия		Предельное кол-во баллов	Периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Организация воспитательно-образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	<i>Реализация адаптированных программ, индивидуальных маршрутов сопровождения воспитанников с ОВЗ</i>	10	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность организации образовательного	Достижения воспитанников	<i>Помощь в подготовке к участию в конкурсах различного уровня (региональных, городских, районных)</i>	10	ежемесячно

процесса	Помощь в освоении воспитанниками из других групп культурно-гигиенических навыков	<i>Одевание и раздевание детей младшего возраста других групп на прогулку (с прогулки), помощь в организации и проведении мероприятия другому специалисту дошкольной организации</i>	10	ежемесячно
	Участие в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение	<i>Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов и т.д.</i>	5	ежемесячно
	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов	<i>Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения</i>	10	ежемесячно

7. Показатели деятельности сотрудника МОП (подсобный рабочий, рабочий по КОЗ, уборщик служебных помещений, дворник, РСИРО, кастелянша, сторож)

критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное кол-во баллов	Периодичность
	наименование	индикатор		

МАДОУ				
Выплаты за важность выполняемой работы				
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	<i>Количество отработанных часов</i>	10	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	<i>Отсутствие предписаний, устранение предписаний в установленные сроки</i>	10	ежемесячно
Проведение праздников для детей	участие в мероприятиях учреждения		10	ежемесячно
	Деятельность не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений в строгом соответствии с	состояние помещений и территории учреждения	<i>отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов</i>	5	ежемесячно

санитарно - гигиеническими требованиями качественная уборка помещений, территории учреждения				
		<i>отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов</i>	10	ежемесячно

8. Показатели деятельности завхоза, кладовщика

критерии оценки результативности и качества труда работников МАДОУ	Условия		Предельное кол-во баллов	Периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Ведение профессиональной документации, учет продуктов питания, бракеражного журнала, боя	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам</i>	10	ежемесячно
		<i>Наличие и соответствующее качество документов на поставляемые продукты питания</i>	10	ежемесячно
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, своевременное исполнение распоряжений администрации	<i>Отсутствие замечаний со стороны администрации</i>	5	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление контрольной деятельности за	Соблюдение профессиональных требований МОП	<i>Наличие аналитической справки</i>	10	ежемесячно

младшим обслуживающим персоналом				
	Деятельность не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов	<i>Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения</i>	10	ежемесячно

9. Показатели деятельности повара, шеф-повара

критерии оценки результативности и качества труда работников МАДОУ	Условия		Предельное кол-во баллов	Периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы				
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	<i>отсутствие предписаний, устранение предписаний в установленные сроки</i>	10	ежемесячно

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	<i>отсутствие вспышек заболеваний</i>	10	ежемесячно
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний надзорных органов	<i>отсутствие замечаний</i>	5	ежемесячно
Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	<i>отсутствие замечаний</i>	5	ежемесячно
	Деятельность не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно - гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	<i>отсутствие замечаний администрации учреждения</i>	5	ежемесячно
Качество приготовления пищи,	Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки		10	ежемесячно

эстетическое оформление блюд				
------------------------------	--	--	--	--

10. Показатели деятельности делопроизводителя (секретаря)

критерии оценки результативности и качества труда работников МАДОУ	Условия		Предельное кол-во баллов	Периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы.				
Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	<i>нет замечаний</i>	20	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	<i>нет замечаний</i>	20	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				

Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	<i>Нет замечаний</i>	10	ежемесячно
--	---	----------------------	----	------------

11. Показатели деятельности организатора платных дополнительных образовательных услуг

критерии оценки результативности и качества труда работников МАДОУ	Условия		Предельное кол-во баллов	Периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	<i>Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ различной направленности, в т.ч. и для детей с ОВЗ</i>	5	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса, участие в инновационной деятельности	Сотрудничество в рамках «социального партнерства», с пилотными площадками по реализации новых практик, педагогических технологий	<i>Организация и проведение различных мероприятий, показывающих родителям результаты реализации данных программ и проектов</i>	10	ежемесячно
	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				

Повышение имиджа дошкольной организации	Представление опыта работы дошкольной организации на различных уровнях	<i>Наличие публикаций, презентаций, выступлений, мастер-классов и т.д.</i>	10	ежемесячно
---	--	--	----	------------

12. Показатели деятельности педагога дополнительных образовательных услуг

критерии оценки результативности и качества труда работников МАДОУ	Условия		Предельное кол-во баллов	Периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	<i>Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ различной направленности, в т.ч. и для детей с ОВЗ</i>	5	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность организации образовательного процесса	Достижения воспитанников	<i>Участие в конкурсах различного уровня (региональных, городских, районных)</i>	10	ежемесячно
	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень профессионального мастерства при организации воспитательного процесса	Представление личного педагогического опыта на различном уровне	<i>Наличие публикаций, презентаций, выступлений, мастер-классов и т.д.</i>	10	ежемесячно

13. Показатели деятельности специалиста по закупкам

критерии оценки результативности и качества труда работников МАДОУ	Условия		Предельное кол-во баллов	Периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы.				
Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	<i>нет замечаний</i>	20	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	<i>нет замечаний</i>	20	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	<i>Нет замечаний</i>	10	ежемесячно

14. Показатели деятельности специалиста по охране труда

критерии оценки результативности и качества труда работников МАДОУ	Условия		Предельное кол-во баллов	Периодичность
	наименование	индикатор		

Выплаты за важность выполняемой работы.				
Ведение дополнительной профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Отсутствие замечаний со стороны администрации	10	ежемесячно
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Презентация работы	10	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих результаты рабочего процесса	Мероприятия различного формата в т.ч. конкурсы, круглые столы, семинары	Наличие мероприятий	20	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень мастерства при организации воспитательного процесса	Участие в конкурсах, представление личного педагогического опыта	Участие, наличие публикаций, презентаций	10	ежемесячно

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

Критерии оценки эффективности и качества деятельности заместителя руководителя	Условия		Предельный размер выплат к окладу	Периодичность
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Инфраструктурные условия	Безопасность образовательной деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	3%	ежеквартально
		Отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	3%	ежеквартально
		Отсутствие фактов ухода детей из учреждения	5%	ежеквартально
		Приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%	ежеквартально
	Реализация плана мероприятий («дорожной карты») по решению задач городской педагогической конференции	Исполнение мероприятий по плану образовательной организации	10%	ежеквартально

	Информационная открытость образовательного учреждения	Полнота и достоверность информации на официальном сайте	5%	ежеквартально
	Дизайн образовательной среды	Включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов	5%	ежеквартально
	Качество образовательной среды	Выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%	ежеквартально
	Внедрение эффективных управленческих практик	Наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки	7%	ежеквартально
	Тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	Наличие реализованных программ методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3%	ежеквартально
Кадровое обеспечение	Работа с молодыми педагогами	Наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный уровень, региональный уровень, муниципальный уровень)	5%	ежеквартально
	Участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах	Наличие участников Наличие победителей	2% 5%	ежеквартально
	Обеспечение принципа «открытости» системы оплаты труда в учреждении	Отсутствие обоснованных жалоб	5%	ежеквартально

	Выполнение в полном объеме, без замечаний поручений зафиксированных в протоколе, приказе	В полном объеме, без замечаний 1 поручение-5%, но не более 20%	5%	ежеквартально
	Участие в городских коллегиальных органах и группах	Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%	ежеквартально
	Профессиональные достижения руководителя	Участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня: 1 выступление (публикация) 2 и более выступлений (публикаций)	2% 5%	ежеквартально
		Личные победы в профессиональных конкурсах (1-3 место)	5%	ежеквартально
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Образовательные результаты	Учебные результаты	Наличие проектов в вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	10%	ежеквартально
	Внеучебные результаты	Наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): международный и всероссийский уровень, региональный уровень муниципальный уровень,	5% 2% 2%	ежеквартально
	Воспитательная работа	Отсутствие детей систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%	ежеквартально

		Отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%	ежеквартально
		Положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников, семей), стоящих на профилактическом учете	2%	ежеквартально
		Организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%	ежеквартально
Выплаты за качество выполняемых работ				
Организационная и финансово-хозяйственная деятельность	Осуществление закупочной деятельности	Отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирурующих органов	3%	ежеквартально
	Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	Получение грантов	5%	ежеквартально
		Предоставление платных образовательных услуг: по тарифам, предусмотренным правовым актом города по индивидуальным тарифам	5% 10%	ежеквартально
	Наличие контрактов с частными дошкольными учреждениями	1 контракт-2%	10%	ежеквартально

Виды персональных выплат заместителю руководителя

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
2	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
3	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 педагогических, экономических 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 педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,	40%

искусствоведения <*>	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	40%

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

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

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

Размер выплат по итогам работы заместителю руководителя

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

1	2
Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования;
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер

Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель