

СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДАЮ
Председатель Общего собрания работников МБДОУ № 11  С.А. Рожкова	Заведующая МБДОУ № 11 А.А. Колтунова
20.01.2024 г	Приказ № 3 от 20.01.2024 г



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад № 11 «Солнышко» г. Енисейска Красноярского края

2024 год

Содержание

№ п/п	Раздел	Стр.
1	Общие положения	3
2	Оклады (должностные оклады)	3
3	Выплаты компенсационного характера (виды и условия)	5
4	Стимулирующие выплаты работникам МБДОУ № 11	6
5	Материальная помощь	9
6	Оплата труда заведующей, заместителя заведующей	10
	ПРИЛОЖЕНИЯ: № 1 - минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ № 11	12
	№ 2- виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)	16
	№ 3- Стимулирующие выплаты работникам	17
	№ 4- Виды и размеры персональных выплат работникам МБДОУ № 11	26
	№ 5- Размер персональных выплат заведующей, заместителя заведующей.	28
	№ 6- Стимулирующие выплаты заведующей, заместителя заведующей	29
	№ 7- Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующей, заместителя заведующей	36

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее - Положение) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Солнышко» г. Енисейска Красноярского края (далее МБДОУ № 11) регулирует порядок, условия оплаты труда работников МБДОУ № 11, разработано на основании примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений г. Енисейска утверждённого Постановлением администрации г. Енисейска от 19.01.2024 г. № 17-п.

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

1.3. 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) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

1.4. Для работников МБДОУ № 11, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований, предоставляемых из краевого бюджета, если иное не установлено решением Енисейского городского Совета депутатов бюджете города Енисейска.

1.5. Для работников МБДОУ № 11, 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.

1.6. Заработная плата работников МБДОУ № 11 увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Енисейского городского Совета депутатов о бюджете города Енисейска.

1.7. Работникам МБДОУ № 11 в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), конкретным работникам устанавливаются заведующей 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), определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), определяемых по квалификационным уровням профессиональных

квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), работников МБДОУ № 11 устанавливаются в соответствии с *приложением № 1* к настоящему Положению.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБДОУ № 11 могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.4.1. 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.

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

2.4.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.4.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.4.4. 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	<i>За наличие квалификационной категории:</i>	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
2	<i>За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:</i>	
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50

2.4.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2$$

где:

K1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.4.4 настоящего Положения;

K2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.4.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K2 = 0%;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K2 = Q1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Qгар - 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;

Qстим - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

Qотп - 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.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ 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;
- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы в ночное время с 22 до 6 часов).
- работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
- работникам учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

3.2. Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, заведующей, заместителю заведующей в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

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

4. 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 учреждений 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;
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам 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. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

4.8. Стимулирующие выплаты: 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 МБДОУ № 11 производятся согласно *приложению № 3* к настоящему Положению.

4.9. Выплаты стимулирующего характера с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц на основании решения (протокола) комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения и утверждается приказом заведующей учреждения.

4.10. 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:

$$C = C1_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

C1балла - 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_{стим} - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

Q_{стимрук} - плановый фонд стимулирующих выплат заведующей, 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_{стим} не может превышать Q_{стим1},

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

где:

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

Q_{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_{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_{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_{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_{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_{год} - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктом, 4.8 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные *приложением № 3* к настоящему Положению.

4.12. 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 № 4* к настоящему Положению.

4.12.1. 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.

4.12.2. 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 N 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 N 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 N 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 N 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.

4.12.3. Специальная краевая выплата (устанавливается ежемесячно, по основному

месту работы. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей. Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени, размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени).

4.13. В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться выплаты по итогам работы (за квартал, год).

Выплаты по итогам работы осуществляется по решению заведующей учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетной смете учреждений по показателю выплат «Заработная плата», а так же средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитываются выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;
- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественное выполнение производственного задания;
- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты по итогам работы за год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат по итогам работы за год устанавливается заведующей.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи по основному месту работы и основной занимаемой должности.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению заведующей учреждения в связи с:

- бракосочетанием,
- рождением ребенка,
- смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей),
- смертью работника,
- тяжелым материальным положением, связанным с продолжительной болезнью,
- утратой личного имущества в результате кражи, пожара, стихийного бедствия.

Размер единовременной материальной помощи, оказываемой работнику в течение календарного года по каждому из наступивших оснований, составляет двадцать тысяч рублей.

5.3. Выплата материальной помощи производится по приказу заведующей:

- в связи со смертью работника учреждения – на основании заявления одного из членов семьи;
- по остальным основаниям, предусмотренным пунктом 2 – на основании письменного заявления работника учреждения и копий документов, удостоверяющих фактические основания для предоставления материальной помощи.

5.4. Единовременная материальная помощь, предоставляемая заведующей учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа МКУ «Управление образования г. Енисейска» в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6. ОПЛАТА ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕЙ МБДОУ № 11, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕЙ

6.1. Заработная плата заведующей, заместителя заведующей включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада заведующей учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, относящихся к основному персоналу, возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

6.3. Исчисление среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, относящихся к основному персоналу, определяется в соответствии с порядком установленным приложением №5 к Положению о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска утвержденном Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 №12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска».

6.4. Отнесение МБДОУ № 11 к группе по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения в соответствии с приложением №2 к Положению о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска утвержденном Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 №12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска».

6.5. Группа по оплате труда заведующей МБДОУ № 11 устанавливается приказом МКУ «Управление образования г. Енисейска» и определяется не реже одного раза в год со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.6. Размер должностного оклада заместителя заведующей устанавливается заведующей, на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада заведующей этим учреждением, без учета увеличения должностного оклада заведующей, при наличии квалифицированной категории.

6.7. Виды компенсационного характера заведующей, заместителю заведующей устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.8. Заведующей, заместителю заведующей в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество работы;
- персональные выплаты (за сложность, напряженность и особый режим работы);
- специальная краевая выплата;
- выплата по итогам работы (за квартал, год).

6.9. Заведующей, заместителю заведующей устанавливаются следующие персональные выплаты: за сложность, напряженность и особый режим работы (*приложение № 5*)

Конкретный размер персональных выплат за сложность, напряженность и особый режим работы для заведующей устанавливается приказом МКУ «Управление образования

г. Енисейска».

6.9.1. Специальная краевая выплата (устанавливается ежемесячно, по основному месту работы. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей. Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени, размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени).

6.10. Стимулирующие выплаты: за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заведующей учреждения, заместителю заведующей при отсутствии дисциплинарного взыскания с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно *приложению № 6* к Положению.

6.11. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера заведующей учреждения выплачиваются ежемесячно по итогам работы за квартал на основании протокола комиссии по установлению окладов и стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений города Енисейска и утверждается приказом руководителя МКУ «Управление образования г. Енисейска»

6.12. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Предельное количество должностных окладов заведующей учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера заведующей учреждения, определяется ежегодно до 31 декабря приказом МКУ «Управление образования г. Енисейска», но не выше предельного количества должностных окладов заведующей учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера, установленного приложение №6 к Положению о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска утвержденного решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 №12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях.

6.13. Конкретный размер выплат стимулирующего характера по критериям оценки деятельности заведующей учреждения рассчитывается на основании расчетов МБУ «межведомственная бухгалтерия г. Енисейска» в процентном соотношении от должностного оклада поквартально.

6.14. Заместителям заведующей сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом заведующей учреждения.

6.15. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Заведующей, заместителям заведующей может выплачиваться премия по итогам работы (за квартал, год). Премирование заведующей учреждения, заместителя заведующей по результатам работы за квартал, год производится с учетом личного вклада в результаты деятельности учреждения. Основными критериями, дающими право заведующей, заместителям заведующей на получение премии по итогам работы за квартал, год, являются:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4

Степень выделенных средств	освоения бюджетных	процент выделенных средств	освоения бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
				от 99,1% до 100%	100%
Проведение работ	ремонтных	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%

Премии заведующей учреждения, по итогам работы за квартал, год выплачиваются в процентах к окладам (должностному окладу) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях края с особыми климатическими условиями и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда заведующей учреждения.

При определении размера премии заведующей учреждения учитывается:

- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;
- исполнение муниципальных нормативных правовых актов, поручений главы города, его заместителей;
- своевременная подготовка и сдача отчетности;
- надлежащее выполнение служебных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

При определении размера премии могут учитываться такие обстоятельства, как подготовка на высоком организационном уровне городских мероприятий, напряженная деятельность по разработке особо важных проектов, программ, иные положительные и значительные результаты работы.

Заведующей учреждения, имеющий дисциплинарное взыскание, не подлежит премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания, полностью или частично, по решению руководителя МКУ «Управление образования г. Енисейска».

Решение о выплате заведующей учреждения единовременной премии по итогам

работы за квартал, год принимается на основании приказа МКУ «Управление образования г. Енисейска» в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.16. Заведующей учреждения, её заместителю, может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.16.1. Единовременная материальная помощь, предоставляемая заведующей учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа руководителя МКУ «Управление образования г. Енисейска», в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.16.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителю заведующей учреждения производится на основании приказа заведующей учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.17. Перечень должностей, профессий работников учреждения, отнесенных к основному персоналу и предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения (*приложение № 7*).

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ МБДОУ № 11 отнесённых к ОСНОВНОМУ персоналу.

№ п/п	Учреждения	Должности, профессии работников учреждений
1	Дошкольные образовательные учреждения	<i>воспитатель</i>

6.18. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера заведующей учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 6.12 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера заведующей учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности заведующей учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заведующей учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания или бюджетной сметы*	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

* За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты муниципальной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

Приложение № 1
к положению об оплате труда работников МБДОУ № 11

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МБДОУ №11

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования,

утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Квалификационные уровни/должность		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>		
<i>- помощник воспитателя</i>		3 849
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>		
1-й квалификационный уровень <i>- инструктор по физической культуре, -музыкальный руководитель</i>	при наличии среднего профессионального образования	6 649
	при наличии высшего профессионального образования	7 569
3-й квалификационный уровень <i>-воспитатель, - педагог-психолог</i>	при наличии среднего профессионального образования	7 623
	при наличии высшего профессионального образования	8 683
4-й квалификационный уровень <i>- старший воспитатель, - учитель-дефектолог, - учитель- логопед</i>	при наличии среднего профессионального образования	8 341
	при наличии высшего профессионального образования	9 505

2. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе [ПКГ](#), утвержденных Приказом Минздравоуразвития от 29.05.2008 N 247н:

Квалификационные уровни /должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень -делопроизводитель	4 053
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
2-й квалификационный уровень -заведующий хозяйством (завхоз)	4 943
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
4-й квалификационный уровень -контрактный управляющий	7 167

3. 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 /должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень - кухонный рабочий, - кладовщик, - рабочий по обслуживанию и ремонту здания, - уборщик служебных помещений, - кастелянша, - дворник	3 481

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень - повар 4, 5 разряда	4 053
3-й квалификационный уровень - шеф-повар	5 431

Приложение № 2
к положению об оплате труда работников МБДОУ № 11

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ
ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ
(ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы <*>
1.	<i>за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <***></i>	20
2.	<i>руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении</i> <i>руководителям; работникам общеобразовательных учреждений, имеющих интернат, непосредственно занятых в таких классах (группах)</i>	15 20
3.	<i>за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах</i>	20
4.	<i>педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях</i>	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

Приложение № 3
к положению об оплате труда работников МБДОУ № 11

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

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 МБДОУ № 11

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагогические работники: педагог-психолог	<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
	<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	30
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
		адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	30
	<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			

	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
Воспитатель	<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
	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 закаляющих процедур, соблюдение температурного, светового режима и т.д.	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
	Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	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	10
			высокий уровень решения конфликтных ситуаций	20
		посещаемость детей	не менее 80%	30
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10

	<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
	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	30
Педагогические работники:	<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, учитель-логопед, учитель-дефектолог, методист, инструктор по физической культуре	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	наличие мероприятий	30
	<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
	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	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика	30

	процесса			
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	30
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>				
	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 в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы	30
			призовое место в конкурсе проектов и программ	15
			издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
Помощник воспитателя	<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
	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	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20

		самообслуживанию		
	<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	30
	Участие в мероприятиях учреждения	проведение Дня именинника, праздников для детей	постоянно	25
	<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	20
Шеф-повар, повар	<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	20
			устранение предписаний в установленные сроки	10
	<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
	Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек заболеваний	30
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно циклическому меню	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	20
	<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	10
	Качество приготовления пищи	отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	отсутствие замечаний медицинского работника	20
Заведующий	<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			

хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, кастелянша (рабочий по стирке и ремонту одежды), машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий	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
	<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	20
			устранение предписаний в установленные сроки	10
	Проведение праздников для детей	участие в мероприятиях учреждения		20
	<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	30
			отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20
делопроизводитель	<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
	Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	20
	<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	20
	<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20
Старший воспитатель	<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20

	программы)			
	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 учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний у детей	10
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>				
	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 учреждении	постоянно	10
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>				
	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
Специалист по охране труда	<i>выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
	проведение профилактических работ по предупреждению	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10

	производственного травматизма	отсутствие производственных травм	отсутствие травм	20
	проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие свыше 1	5 15
<i>выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>				
	составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30
	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
<i>выплаты за качество выполняемых работ</i>				
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30
Специалист по закупкам	<i>выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
	обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	30
		отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	30
		своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	20
	экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества	факт проведения	20

		предоставленных товаров, работ, услуг		
<i>выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>				
	своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	30
<i>выплаты за качество выполняемых работ</i>				
	высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	20
		обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	40
		соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	10

<*> Исходя из 100-балльной системы.

Приложение № 4
к положению об оплате труда работников МБДОУ № 11

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МБДОУ №11

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
-------	------------------------------------	--

1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <***>:	
	<i>от 1 года до 5 лет</i>	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%
	<i>от 5 до 10 лет</i>	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%
	<i>свыше 10 лет</i>	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", 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,	20%

	персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
4	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
5	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.

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

Приложение № 5
к положению об оплате труда работников МБДОУ № 11

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ЗАВЕДУЮЩЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕЙ МБДОУ № 11

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)*
-------	--------------------------	--

1	опыт работы в занимаемой должности**	
	<i>от 1 года до 5 лет***</i>	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 %
	<i>от 5 года до 10 лет***</i>	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 %
	<i>свыше 10 лет***</i>	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).

Приложение № 6
к положению об оплате труда работников МБДОУ №11

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,
размер и условия их осуществления,
критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения
для заведующей, заместителя заведующей

Должность	Критерии оценки	Условия	Предельн
-----------	-----------------	---------	----------

	результативности и качества деятельности организации	наименование	индикатор	ый размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Заведующая	<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических и бытовых условий образовательного процесса	Своевременное исполнение предписаний надзорных органов в рамках своих компетенций	10%
			Отсутствие травм, несчастных случаев у работников	5%
		Материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса	Обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации - 100%	5%
			Информационная обеспеченность официального сайта организации в соответствии с действующим законодательством	5%
	Развитие кадрового потенциала образовательной организации	Создание условий для организации профессионального развития педагогических кадров:	Работа с кадровым резервом: -наличие в учреждении резерва управленческих кадров -наличие в учреждении внутреннего кадрового резерва	5%
			Наличие ИОМ (индивидуальных образовательных маршрутов)- периодичность 1 раз в квартал	10%
			Своевременное прохождение педагогами курсов ПК по тематике в соответствии с результатами самообследования, годовыми задачами. Заявочная компания и	10%

		итоги.		
		Организация работы по поддержке молодых специалистов, в возрасте до 35 лет в первые три года профессиональной деятельности (Наличие плана мероприятий в рамках модели и их осуществление)- если план-2%+3% при наличии справки с результатами	5%	
Эффективность финансово-экономической деятельности	Выполнение требований законодательства о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд организации:	Отсутствие замечаний по ведению работы в личном кабинете Единой Информационной Системе (https://zakupki.gov.ru)	5%	
		Своевременное и качественное предоставление финансовой отчетности	Исполнение бюджетной сметы: 97% - 100%	5%
			Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской и экономической отчетности	5%
			Привлечение внебюджетных (грантовых) средств	10%
			Отсутствие задолженности по родительской плате (за своевременную сдачу ведомостей, табелей)	10%
Обеспечение условий для сохранения и укрепления здоровья детей	Сохранность контингента детей	Наличие и сохранность контингента воспитанников в соответствии с нормативами	5%	
		Коэффициент посещаемости не менее 70%-72% по итогам года	5%	
	Своевременное выявление и информирование органов системы	Своевременное выявление неблагополучия в семьях и информирование органов системы профилактики о выявлении случаев	5%	

	профилактики о выявлении случаев детской безнадзорности, преступлений в отношении несовершеннолетних	детской безнадзорности, преступлений в отношении несовершеннолетних	
		Организация работы с семьями СОП (положительная динамика)	5%
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
Обеспечение развития образовательной организации	Участие в инновационной, экспериментальной деятельности	Наличие подтверждающего документа и результата работы:	10%
		-наличие плана работы; -наличие результатов работы (промежуточных)	10%
	Реализация грантовых программ, инновационных проектов (муниципального, регионального уровня):	Наличие педагогических технологий, практик, обеспечивающих реализацию концепции развития дошкольного образования в Красноярском крае	6%
	Реализация задач национальных проектов:	Создание условий для раннего развития детей в возрасте от 1,5 до 3 лет на начало года при комплектовании групп (наличие групп раннего возраста от 1,5 лет)	4%
		Реализация программ психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям детей, получающих дошкольное образование в семье (консультационные пункты)	6%
	Деятельность по обобщению и распространению эффективного управленческого и педагогического опыта на региональном	Описание управленческой/ образовательной практики, её результативное представление на разных уровнях	2%
		Публикация управленческой/ образовательной практики в региональном атласе	3%

		уровне		
		Создание условий для получения качественного инклюзивного образования	Наличие в штате педагогических работников для обеспечения условий обучения детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья (в соответствии с рекомендациями ТПМПК)	3%
			Наличие групп компенсирующей, комбинированной направленности	2%
		Создание условий для получения детьми дополнительного образования	Реализация на базе организации дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся	5%
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>				
Эффективность управленческой деятельности	Качественное предоставление услуг (для бюджетных ДОО)	Выполнение муниципального задания в части достижения показателя «Уровень посещаемости ДОУ 90 - 100%:	-дети в возрасте до 3-х лет	5%
			-дети в возрасте от 3-х лет	5%
		Своевременное размещение муниципального задания, отчетов о выполнении муниципального задания на официальных сайтах организации, bus.gov.ru	5%	
	Мониторинг развития организации	Наличие ВСОК ДО (оценивается в сентябре текущего года)	2%	
		Соответствие самоанализа показателям ВСОК ДО (оценивается в мае текущего года)	3%	
	Эффективность реализуемой кадровой политики	Штатное расписание составлено в соответствии с целями и задачами основной общеобразовательной программы,	7%	

			особенностями развития детей	
			Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников организации	3%
		Эффективность реализуемой кадровой политики	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	7%
			Отсутствие нарушений трудового законодательства Российской Федерации	3%
Заместитель заведующей учреждения по воспитательной и методической работе	<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	в соответствии с лицензией:	20%
			- наличие основной общеобразовательной программы дошкольного образования соответствующей требованиям ФГОС дошкольного образования	10%
			- отсутствие замечаний по ведению официального сайта учреждения	10%
	наличие высококвалифицированных педагогических кадров		положительная динамика количества педагогов прошедших повышение квалификации и имеющих категорию:	20%
			- положительная динамика или стабильность процента педагогических работников, прошедших повышение квалификации	10%
			- положительная динамика или стабильность процента аттестованных на категорию педагогов	10%
	обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение		отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки:	20%
			- отсутствие неисполненных предписаний со стороны	5%

		санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электро-безопасности, охраны труда	Роспотребнадзора	
			- отсутствие неисполненных предписаний со стороны Рособнадзора	10%
			- отсутствие неисполненных протестов и представлений прокуратуры и других надзорных органов	5%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация плана повышения профессионального уровня педагогических кадров	10%
Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей		создание условий для сохранения здоровья детей и инклюзивного обучения детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья:	30%
			- организация и проведение мероприятий, способствующих укреплению здоровья воспитанников	10%
			- наличие и реализация проектов, подпрограмм направленных на сохранение здоровья воспитанников (достижение результатов, аналитические документы)	10%
			- обучение по адаптированным образовательным программам детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного обучения	10%
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>				
Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы		реализация программ, проектов и грантов	15%
			реализация договоров о сетевом взаимодействии	10%
			победы ДОО в конкурсах образовательных	

		<p>организаций, уровни (1 конкурс):</p> <p>всероссийский 5%</p> <p>региональный 3%</p> <p>муниципальный 2% (не более 10%)</p> <p>победы педагогов в очных профессиональных конкурсах, уровни (1 конкурс):</p> <p>всероссийский 5%</p> <p>региональный 3%</p> <p>муниципальный 2% (не более 10%)</p>	
	достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей:	15%
		- участие детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях (1 конкурс)	1% (не более 5%)
		- победы детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях (1 конкурс)	2% (не более 10%)
Сохранность контингента детей	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	коэффициент посещаемости не менее 65% по итогам года	20%
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Эффективность управленческой деятельности	управление образовательным процессом	эффективная организация контроля воспитательно-образовательного процесса (в рамках внутренней системы оценки качества образования)	8%
		наличие системы работы с семьями воспитанников	2%
		своевременная сдача документов, отчетов, информации и отсутствие фактов уточнения содержания	3%
		деятельность психолого-	7%

			медико-педагогической службы (наличие документации и протоколов заседаний, выполнение плана работы)	
--	--	--	---	--

Приложение № 7
к положению об оплате труда работников МБДОУ № 11

ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗАВЕДУЮЩЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ

№ п/п	Наименование	Кратность
1	ЗАВЕДУЮЩАЯ	до 3
2	ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕЙ	до 2,5