

ПРИНЯТО с учётом мнения
первичной профсоюзной организации
МБДОУ д/с № 6
Протокол № 2
от 29.12.2023 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с № 6

Л.Н. Бекреева

Приказ № 01-33/141 от 29.12.2023г

Положение об оплате труда работников МБДОУ д/с № 6

І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ д/с № 6 (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорск, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 12.04.2021 № 46-п», (далее - Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений), Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорск, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 05.06.2023 № 106-п (далее - Примерное положение о системе оплаты труда), Порядком выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат), условий, размеров и критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск, утвержденным приказом Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 17.08.2023 № 226, Уставом МБДОУ д/с № 6.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 6 «Страна детства», находящегося в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск (далее – учреждение) по видам экономической деятельности «Образование».

1.2. Настоящее положение устанавливает:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в ПКГ;
- должности (профессии) работников учреждения и условия, при которых к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются повышающие коэффициенты, в том числе при наличии квалификационной категории;
- виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
- виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;
- условия оплаты труда заместителей заведующего, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера
- размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказами Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 29.05.2008 № 247н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», а также по должностям, не вошедшим в квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, в соответствии с **Приложением № 1** к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются заведующим 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, определенными в коллективном договоре, соглашении, локальных нормативных актах, устанавливающих систему оплаты труда.

В коллективном договоре, локальных нормативных актах, устанавливающих систему оплаты труда, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных настоящим Положением.

2.3. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения, отнесенным к педагогическим работникам, устанавливаются повышающие коэффициенты, в том числе при наличии квалификационной категории, в соответствии с **Приложением № 2** к настоящему Положению.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, осуществляется с учетом установленной нагрузки и не учитывается при исчислении выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за исключением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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);
- выплаты за работу в закрытом административно-территориальном образовании.

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права и данным Положением.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации и производятся в виде доплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах:

№	Наименование должности	Основание	Размер выплаты в % к окладу (должностному окладу), ставке
---	------------------------	-----------	---

			заработной платы
1	Повар	специальная оценка условий труда	8
2	Кухонный рабочий		4
3	Дворник		4
4	Инструктор по физической культуре (работающий на бассейне)		4

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются: 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.

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

3.5.1. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения в виде доплаты в размере 35% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

3.5.2. Выплаты за сверхурочную работу устанавливаются работникам учреждения в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, устанавливающими систему оплаты труда, трудовыми договорами. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам учреждения в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Размеры выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, устанавливающими систему оплаты труда, или трудовыми договорами.

3.5.4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и их размеры устанавливаются работникам учреждения в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Выплата носит фиксированный характер – за один час работы, за один день работы (в процентном отношении от стоимости одного дня, одного часа) в зависимости от должности, профессии.

Порядок расчета размера оплат за один час для педагогических работников и младших воспитателей, за один день работы для иных работников установлен в **Приложении № 3** к настоящему Положению.

3.6. Выплаты за работу в закрытом административно-территориальном образовании устанавливаются в размере 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.7. Выплаты компенсационного характера, указанные в пунктах 3.3, 3.4, 3.5.1. и 3.6 настоящего Положения, устанавливаются в трудовых договорах работников.

3.8. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат компенсационного характера, указанных в пункте 3.7 настоящего Положения и их размеры, устанавливаются работникам учреждения приказом заведующего учреждением в соответствии с **Приложением № 4** к настоящему Положению.

3.9. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисляются от установленного работнику размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов, с учетом установленной нагрузки (для педагогических работников).

4. Виды выплат стимулирующего характера, размер, условия и порядок их осуществления

4.1. Работникам учреждения, за исключением заведующего учреждением и его заместителей, в пределах объемов средств, направленных на осуществление выплат стимулирующего характера, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда с учетом положений, определенных разделом 6 данного Положения, устанавливаются 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;
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

4.2. Условия, размеры, порядок выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, детализированы, уточнены учреждением в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих систему оплаты труда, принятых с учетом мнения первичной профсоюзной организации и устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права в соответствии с **Приложением № 5** настоящего Положения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера конкретному работнику учреждения устанавливаются приказом заведующего учреждением с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения, определенных с учетом требований настоящего положения.

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения не учитываются при осуществлении следующих выплат видов стимулирующего характера: персональной выплаты и специальной краевой выплаты.

4.4. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат, применяется балльная система оценки, согласно **Приложению № 6** к настоящему Положению.

Размер выплат стимулирующего характера, исчисляемый в соответствии с балльной системой оценки, устанавливается работникам учреждения в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения заведующий учреждением учитывает мнение комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, созданной в учреждении (далее - Комиссии).

Положение о Комиссии, её состав утверждается приказом заведующего учреждением. В состав Комиссии включаются представители первичной профсоюзной организации учреждения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на месяц по результатам работы соответственно в предыдущем месяце и осуществляются ежемесячно.

4.6. Персональные выплаты устанавливаются работникам учреждения в соответствии с **Приложением № 7** к настоящему Положению на срок не более одного года.

Персональные выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисляются от установленного работнику размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов, с учетом установленной нагрузки (для педагогических работников).

Персональные выплаты в целях обеспечения размера заработной платы работников учреждения на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, или минимального размера оплаты труда, обеспечения региональной выплаты устанавливаются работникам учреждения в порядке, определенном Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, в абсолютном размере. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работников учреждения рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника учреждения при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника учреждения определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта, при расчете региональной выплаты, под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника учреждения 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 надбавку 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 надбавку за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.7. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников учреждения.

4.7.1 Работникам учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при

полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Работникам учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату 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.

4.7.2. В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (1)$$

где :

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ- специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – 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.

4.8. Выплаты по итогам работы работникам учреждения осуществляются в виде премирования и производятся за общие результаты деятельности учреждения за месяц, квартал, год с учетом личного вклада работника учреждения и с учетом следующих критериев оценки:

- объем освоения выделенных средств местного бюджета;
- объем ввода законченных ремонтов объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
- участие в соответствующем периоде в муниципальных общественных, спортивных, культурно-массовых мероприятиях.

4.8.1. Выплаты по итогам работы конкретному работнику учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения в соответствии с **Приложением № 8** к настоящему Положению.

4.8.2. К выплатам по итогам работы не представляются работники, имеющие дисциплинарные взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания, а также уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 7, 9, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Определение размера средств, направляемых на оплату труда работников учреждения от приносящей доход деятельности

5.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников учреждения составляет 70 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности 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.

5.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются учреждением:

- на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения, в том числе заведующему учреждением, его заместителям;
- на оплату труда работников, с которыми для выполнения работ (оказания услуг), связанных с временным расширением объема выполняемых учреждением работ (оказываемых учреждением услуг), заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6. Единовременная материальная помощь

6.1. Работникам учреждения, в том числе заведующему учреждением, его заместителям оказывается единовременная материальная помощь в следующих случаях:

- заключение работником учреждения брака впервые;
- рождение ребенка (детей) у работника учреждения, усыновление (удочерение) ребенка, установление отцовства;
- смерти супруга (супруги), близких родственников (родителей, детей) работника учреждения, а также признание их умершими или безвестно отсутствующими.

Для получения единовременной материальной помощи работник учреждения подает заявление о выплате единовременной материальной помощи (далее – заявление) на имя руководителя учреждения. К заявлению прилагается копия свидетельства о государственной регистрации акта гражданского состояния, удостоверяющего основание для предоставления единовременной материальной помощи, указанное в настоящем пункте (свидетельство о заключении брака, свидетельство о рождении ребенка, свидетельство об усыновлении (удочерении) ребенка, свидетельство об установлении отцовства, свидетельство о смерти).

В случае смерти работника учреждения единовременная материальная помощь выплачивается супруге (супруге) либо одному из родителей, детей, в том числе усыновленных (удочеренных), на основании заявления одного из указанных лиц с приложением копии свидетельства о смерти работника учреждения и копии свидетельства

о государственной регистрации акта гражданского состояния (свидетельство о рождении, свидетельство о заключении брака, свидетельство об усыновлении (удочерении ребенка).

Заявление с прилагаемыми к нему документами не позднее шести месяцев со дня наступления случаев, указанных в настоящем пункте, направляется работником руководителю учреждением. Руководитель учреждения рассматривает заявление и прилагаемые к нему документы в течение пяти рабочих дней со дня их регистрации в учреждении и направляет в работу специалисту учреждения для рассмотрения. По результатам рассмотрения принимается решение о выплате единовременной материальной помощи либо об отказе в выплате единовременной материальной помощи.

Локальный нормативный акт о выплате единовременной материальной помощи работнику учреждения либо об отказе в выплате единовременной материальной помощи с указанием причины издается в течение пяти рабочих дней со дня принятия решения акт о выплате единовременной материальной помощи работнику учреждения либо об отказе в выплате единовременной материальной помощи.

6.1.1. размер единовременной материальной помощи (с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями) не может превышать пяти тысяч рублей по каждому из случаев, предусмотренных пунктом 6.1. настоящего положения.

6.1.2. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.2 Выплата единовременной материальной помощи конкретному работнику учреждения, в том числе заместителям заведующего учреждением производится на основании приказа заведующего учреждением.

6.3. Выплата единовременной материальной помощи заведующему учреждением осуществляется на основании распоряжения Администрации ЗАТО г. Зеленогорск.

7. Оплата труда заместителей заведующего учреждением

7.1. Размеры должностных окладов заместителей заведующего учреждением устанавливаются заведующим учреждением на 10процентов ниже размеров должностных окладов заведующего учреждением.

7.2. Объемы средств, направляемые учреждением на выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего учреждения, определяются в кратном отношении к размерам должностных окладов заместителей заведующего и устанавливаются приказом заведующего учреждением.

Объем средств, направляемый учреждением на выплаты стимулирующего характера каждому заместителю заведующего учреждением, составляет 90% объема фонда стимулирования заведующего учреждением.

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

1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования

Квалификационные уровни		Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Для должности «младший воспитатель»	4576,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень: - музыкальный руководитель; - инструктор по физической культуре	при наличии среднего профессионального образования	6649,0
	при наличии высшего профессионального образования	7569,0
3 квалификационный уровень: - воспитатель; - методист; - педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	7623,0
	при наличии высшего профессионального образования	8683,0
4 квалификационный уровень : - старший воспитатель; - старший методист; - учитель-дефектолог; - учитель-логопед	при наличии среднего профессионального образования	8341,0
	при наличии высшего профессионального образования	9505,0

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни		Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	4053,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4943,0

3. Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни		Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
I квалификационный уровень	- лаборант химико- бактериологического анализа; - кастелянша; - уборщик служебных помещений; - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; - дворник; - вахтер; - сторож; - кухонный рабочий; - повар (3 разряд)	3481,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
I квалификационный уровень	- повар (4,5,6 разряд)	4053,0

**Основания и размеры установления повышающих коэффициентов
к окладам (должностным окладам),
ставкам заработной платы педагогических работников**

Педагогическим работникам учреждения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (далее - размер оклада, ставки) применяются повышающие коэффициенты по следующим основаниям и в размерах:

№ п/п	Основание установления повышающего коэффициента	Размер, %
1.	За наличие квалификационной категории:	
	- высшей квалификационной категории - первой квалификационной категории	25 15
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	- для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50

Примечание:

1. Повышающий коэффициент за осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания устанавливается с соблюдением следующих условий:

1.1. Если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников учреждения, за исключением персональных выплат, превышает 15% фонда оплаты труда педагогических работников учреждения.

1.2. Устанавливается приказом заведующего учреждением всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере с учетом предельных значений, определенных настоящим приложением.

**Расчёт размера оплаты работникам МБДОУ д/с № 6
за расширение зон обслуживания, увеличения объёма работ, исполнение
обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы**

1. Оплата труда педагогическим работникам, младшим воспитателям.

При увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы за часы, выполненные в порядке замещения определенной трудовым договором в учреждении, применяется почасовая оплата труда педагогических работников, младших воспитателей.

Размер оплаты за один час для педагогических работников, младших воспитателей определяется отдельно и утверждается приказом учреждения:

- 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;
- для младших воспитателей, которым установлена норма 36 часов в неделю;
- для младших воспитателей, которым установлена норма 40 часов в неделю;

$Сп = ФОТп / (4,3 * Чп)$, где:

Сп - размер оплаты за один час работы для педагогических работников;

ФОТп - месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к размерам окладов (должностных окладов), компенсационные и персональные выплаты;

Чп - общее количество часов конкретной группы педагогических работников (младших воспитателей) в неделю.

4,3 - среднее число недель в месяце.

2. Оплата труда иным работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объёма 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:

$Ср = ФОТр / Чр / n$, 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;

п- число рабочих дней в году.

Категории работников МБДОУ д/с № 6

Образовательная деятельность:

Педагогические работники:

- воспитатель;
- старший воспитатель;
- методист;
- старший методист;
- учитель-логопед;
- учитель-дефектолог;
- музыкальный руководитель;
- инструктор по физической культуре;
- психолог-педагог.

Административная и учебно-вспомогательная деятельность:

- младший воспитатель.

Иные категории работников:

- электропроизводитель,
- ведущий хозяйством.

Содержание зданий:

- Младший обслуживающий персонал:
- уборщик служебных помещений,
- вахтер,
- сторож,
- дворник,
- лаборант химико-бактериологического анализа,
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,
- кастелянша.

Присмотр и уход:

- кухонный рабочий, повар.

**Виды и размеры
выплат компенсационного характера
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,
и при выполнении работ в других условиях,
отклоняющихся от нормальных**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы, % <*>
1.	За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (группах) (кроме медицинских работников) <*>	20

<*> Без учета повышающих коэффициентов

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

к

Критерии оценки результативности и качества труда, условия и размеры по видам выплат стимулирующего характера работников МБДОУ д/с № 6

Воспитатель

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Соблюдение установленных требований, должностными обязанностями	отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, выявленных в процессе оперативного контроля	-отсутствие замечаний по соблюдению требований, установленных должностными обязанностями - устранение замечаний в установленный срок	10 5
	Создание безопасных условий, обеспечивающих сохранение физического, психического и нравственного здоровья воспитанников	отсутствие замечаний по соблюдению инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников	- отсутствие замечаний по охране жизни и здоровья воспитанников; -устранение замечаний в установленный срок
отсутствие травм и несчастных случаев среди воспитанников		отсутствие фактов	5
выполнение мероприятий, обеспечивающих сохранение физического, психического и нравственного здоровья воспитанников		выполнение мероприятий в соответствии с планом	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Выполнение задач, направленных на повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания. Продуктивное использование современных образовательных технологий	результативность участия в профессиональных конкурсах	Участие уровень: Муниципальный уровень: Краевой, Федеральный (не более 5)	3 5
		наличие побед – дистанционно - очно (не более 10)	5 10
	обобщение и распространение собственного педагогического опыта	наличие публикаций, выступлений на конференциях, фестивалях и т.д., уровень: - ДОУ - Муниципальный - Региональный, Федеральный (не более 10)	2 5 10

	выполнение мероприятий по реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов, в соответствии с распорядительными актами руководителя учреждения	выполнение мероприятий в установленный срок (указать мероприятие, дату), уровень: - Муниципальный, Региональный - Федеральный (не более 20)	10 20
Выполнение работ в составе экспертных и иных комиссий (консилиумов), творческих или рабочих групп, организация наставничества на уровне учреждения, муниципалитета	участие в составе комиссий (консилиумов), творческих или рабочих групп, организации наставничества в соответствии с распорядительными актами руководителя учреждения или Управления образования	С указанием мероприятия, даты - член комиссии - секретарь, председатель (не более 10)	5 10
Организация взаимодействия с участниками образовательных отношений	Реализация мероприятий программы воспитания и плана взаимодействия с участниками образовательных отношений (дети, педагоги, родители)	- выполнение мероприятий, дата, сценарий (<i>родительский университет, семинар и др.</i>)	10
Обеспечение информационной открытости	ведение профессиональной страницы педагога на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	предоставление информации на сайт ДОУ - 1 – 2 публикации - 3 и более публикаций	2 5
Выполнение иной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	выполнение иной работы по поручению, распоряжению руководителя	факт наличия выполненной работы	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Создание условий, обеспечивающих выстраивание образовательного процесса с учетом интересов, индивидуальных и психофизических особенностей детей	систематическое планирование коррекционно-развивающей работы с учетом рекомендаций специалистов (педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога)	- разработка, корректировка планов коррекционно-развивающей работы - реализация планов индивидуальной работы (не более 15)	15 5
	апробация и (или) реализация парциальных программ, соответствующих ФГОС ДО; реализация программ, разработанных учреждением самостоятельно, направленных на поддержку детской индивидуальности	- Наличие одного кружка, парциальной программы, секции, студии и др. в рамках реализуемых программ - Наличие двух кружков, программ, секций	5 10
	результативность участия воспитанников в фестивалях, конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и др.	Участие: – дистанционно - очно (не более 5)	3 5
		наличие побед: - дистанционно - очно	5 10

Удовлетворенность качеством условий осуществления образовательной деятельности	отсутствие обоснованных обращений (объективных жалоб) граждан	(не более 10) отсутствие обращений (жалоб)	10
Итого			165

Старший воспитатель, методист, старший методист

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов	
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение требований, установленных должностными обязанностями	отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, выявленных в процессе оперативного контроля	-отсутствие замечаний или устранение замечаний в установленный срок	10	
Создание безопасных условий, обеспечивающих сохранение физического, психического и нравственного здоровья воспитанников	организация оперативного контроля по соблюдению требований инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников	- справка по результатам контроля	10	
	отсутствие травм и несчастных случаев среди воспитанников	отсутствие фактов	5	
	организация оперативного контроля по выполнению плана мероприятий, обеспечивающих сохранение физического, психического и нравственного здоровья воспитанников	справка по результатам оперативного контроля	5	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Выполнение задач, направленных на повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания. Продуктивное использование современных образовательных технологий	результативность участия в конкурсных мероприятиях учреждения, работников, воспитанников	Участие уровень: Муниципальный уровень: Краевой, Федеральный (не более 5)	3 5	
		наличие побед – дистанционно - очно (не более 10)	5 10	
	обобщение и распространение собственного педагогического опыта	наличие публикаций, выступлений на конференциях, фестивалях и т.д., уровень: ДОУ		2

		Муниципальный Республиканский, Федеральный (не более 10) Наличие статуса	10 20
Выполнение работ в составе экспертных и иных комиссий (консилиумов), творческих или рабочих групп, организация наставничества на уровне учреждения, муниципалитета	участие в работе комиссий (консилиумов), творческих или рабочих групп, организация наставничества в соответствии с распорядительными актами руководителя учреждения или Управления образования	Участие в соответствии с распорядительными актами: - член комиссии - секретарь, председатель (не более 10)	5 10
Организация взаимодействия с участниками образовательных отношений	Реализация мероприятий программы воспитания и плана взаимодействия с участниками образовательных отношений (дети, педагоги, родители)	выполнение мероприятий в соответствии с планом	10
Обеспечение информационной открытости	ведение официального сайта учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	Отсутствие замечаний по итогам проверок Управления образования, Администрации ДОУ	5
Выполнение иной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	выполнение иной работы по поручению, распоряжению руководителя	факт наличия выполненной работы	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Создание условий, обеспечивающих выстраивание образовательного процесса с учетом интересов и индивидуальных и психофизических особенностей детей	обеспечение 100% охвата воспитанников с ОВЗ АООП и АОП в соответствии с заключениями ТПМПК	отсутствие замечаний по итогам проверок Управления образования, Администрации ДОУ (АОП, АООП + подготовка документов на ТПМПК)	10
	апробация и (или) реализация парциальных программ, соответствующих ФГОС ДО; реализация программ, разработанных учреждением самостоятельно, направленных на поддержку детской индивидуальности	наличие разработанных учреждением реализуемых парциальных программ	10
Создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогов	выполнение плана-графика повышения квалификации педагогов	выполнение плана-графика повышения квалификации педагогов	10
Организация работы по профилактике правонарушений	отсутствие обучающихся, семей, состоящих на профилактических учетах в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав г.Зеленогорска	отсутствие	10

	Наличие обучающихся, семей, снятых с профилактического учета в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав г. Зеленогорск	наличие снятых с учета	5
Сохранение стабильных социально-трудовых отношений в учреждении	отсутствие обоснованных обращений (объективных жалоб) работников учреждения	отсутствие обращений (жалоб)	10
Итого:			165

Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Соблюдение требований, установленных должностными обязанностями	отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, выявленных в процессе оперативного контроля	-отсутствие замечаний по соблюдению установленных должностными обязанностями	10
		- устранение замечаний в установленный срок	5
Создание безопасных условий, обеспечивающих сохранение физического, психического и нравственного здоровья воспитанников	отсутствие замечаний по соблюдению инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников,	- отсутствие замечаний по охране жизни и здоровья воспитанников	10
		-устранение замечаний в установленный срок	5
		отсутствие травм и несчастных случаев среди воспитанников	5
	выполнение мероприятий, обеспечивающих сохранение физического, психического и нравственного здоровья воспитанников	выполнение мероприятий в соответствии с планом	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Выполнение задач, направленных на повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания. Продуктивное использование современных образовательных технологий	результативность участия в профессиональных конкурсах	Участие уровень: Муниципальный уровень: Краевой, Федеральный (не более 5)	3
			5
		наличие побед - дистанционно - очно	5 10

	обобщение и распространение собственного педагогического опыта	(не более 10) наличие публикаций, выступлений на конференциях, фестивалях и т.д., уровень: - ДОО - Муниципальный - Региональный, Федеральный (не более 10)	2 5 10
	выполнение мероприятий по реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов в соответствии с распорядительными актами руководителя учреждения	выполнение мероприятий в установленный срок (указывать мероприятие, дата), уровень: - Муниципальный, Региональный - Федеральный (не более 20)	10 20
Выполнение работ в составе экспертных и иных комиссий (консилиумов), творческих или рабочих групп, организация наставничества на уровне учреждения, муниципалитета	участие в составе комиссий (консилиумов), творческих или рабочих групп, организация наставничества в соответствии с распорядительными актами руководителя учреждения или Управления образования	С указанием мероприятия, даты - член комиссии - секретарь, председатель (не более 10)	5 10
Организация взаимодействия с участниками образовательных отношений	Реализация мероприятий программы воспитания и плана взаимодействия с участниками образовательных отношений (дети, педагоги, родители)	- выполнение мероприятий, дата, сценарий (<i>родительский университет, семинар и др.</i>)	10
Обеспечение информационной открытости	ведение профессиональной страницы педагога на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	предоставление информации на сайт ДОО - 1 – 2 публикации - 3 и более публикаций	2 5
Выполнение иной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	выполнение иной работы по поручению, распоряжению руководителя	факт наличия выполненной работы	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Создание условий, обеспечивающих выстраивание образовательного процесса с учетом интересов, индивидуальных и психофизических особенностей детей	Систематическое планирование индивидуальной работы с учетом интересов и индивидуальных потребностей воспитанников, в том числе с ОВЗ	- разработка, корректировка планов коррекционно-развивающей работы, планов индивидуальной работы - реализация планов индивидуальной работы (не более 15)	15 5
	апробация и (или) реализация парциальных программ, соответствующих ФГОС ДО; реализация программ, разработанных учреждением самостоятельно, направленных на	- Реализация одного кружка, парциальной программы, секции, студии и др. в рамках реализуемых программ - Реализация двух кружков, программ, секций	5 10

	поддержку детской индивидуальности результативность участия воспитанников в фестивалях, конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и др.	Участие – дистанционно - очно (не более 5) наличие побед: - дистанционно - очно (не более 10)	1 5 5 10
Удовлетворенность качеством условий осуществления образовательной деятельности	отсутствие обоснованных обращений (объективных жалоб) граждан	отсутствие обращений (жалоб)	10
Итого:			165

Педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Колич ество баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Соблюдение требований, установленных должностными обязанностями	отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, выявленных в процессе оперативного контроля	-отсутствие замечаний по соблюдению требований, установленных должностными обязанностями	10
		- устранение замечаний в установленный срок	5
Создание безопасных условий, обеспечивающих сохранение физического, психического и нравственного здоровья воспитанников	отсутствие замечаний по соблюдению инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников	- отсутствие замечаний по охране жизни и здоровья воспитанников; соблюдение требований СанПиН;	10
		-устранение замечаний в установленный срок	5
	отсутствие травм и несчастных случаев среди воспитанников	отсутствие фактов	5
	выполнение мероприятий, обеспечивающих сохранение физического, психического и нравственного здоровья воспитанников	выполнение мероприятий в соответствии с планом	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Выполнение задач, направленных на повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания.	результативность участия в профессиональных конкурсах	Участие уровень: Муниципальный уровень: Краевой, Федеральный (не более 5)	3 5

Продуктивные и современные образовательные технологии		наличие публикаций: - для публикации - очно (не более 10)	5 10
	обобщение и распространение собственного педагогического опыта	наличие публикаций, выступлений на конференциях, фестивалях и т.д., уровень: - ДООУ - Муниципальный - Региональный, Федеральный (не более 10)	2 5 10
	выполнение мероприятий по реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов в соответствии с распорядительными актами руководителя учреждения	выполнение мероприятий в установленный срок (указывать мероприятие, дата), уровень: - Муниципальный, Региональный - Федеральный (не более 20)	10 20
Выполнение работ в составе экспертных и иных комиссий (консилиумов), творческих или рабочих групп, организация наставничества на уровне учреждения, муниципалитета	участие в составе комиссий (консилиумов), творческих или рабочих групп, организация наставничества в соответствии с распорядительными актами руководителя учреждения или Управления образования	С указанием мероприятия, даты - член комиссии - секретарь, председатель (не более 10)	5 10
Организация взаимодействия с участниками образовательных отношений	оказание консультативной, методической и информационной поддержки семьям воспитанников	- выполнение мероприятий, дата, сценарий (<i>родительский университет, семинар и др.</i>)	5
Обеспечение информационной открытости	ведение профессиональной страницы педагога на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	предоставление информации на сайт ДООУ - 1 – 2 публикации - 3 и более публикаций	5 10
Выполнение иной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	выполнение иной работы по поручению, распоряжению руководителя	факт наличия выполненной работы	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Создание условий, обеспечивающих выстраивание образовательного процесса с учетом индивидуальных и психофизических особенностей детей	своевременная разработка и корректировка АООП и АОП в соответствии с заключениями ТПМПК и рекомендациями ППк учреждения	- разработка, корректировка АОП и АООП - реализация АОП и АООП (не более 20)	20 10
Создание условий, обеспечивающих высокий уровень организации	реализация мероприятий в рамках плана взаимодействия с педагогическими работниками	выполнение мероприятий в установленный срок, отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	20

работы по высокому педагогическому сопровождению воспитанников, в том числе с ОИП	учреждения		
Удовлетворенность качеством условий осуществления образовательной деятельности	отсутствие обоснованных обращений (объективных жалоб) граждан	отсутствие обращений (жалоб)	10
Итого:			165

Заведующий хозяйством

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Соблюдение требований, установленных должностными обязанностями	отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, выявленных в процессе оперативного контроля	- отсутствие замечаний - устранение замечаний в установленный срок	10 5
Создание безопасных условий организации образовательного и воспитательного процесса	организация оперативного контроля по соблюдению требований охраны труда, правил пожарной безопасности, требований антитеррористической защищенности	справка по результатам контроля	10
	отсутствие травм и несчастных случаев среди воспитанников и работников учреждения	отсутствие фактов	5
	соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил пожарной безопасности, требований антитеррористической защищенности	отсутствие замечаний руководителя учреждения, контролирующих органов	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	обеспечение проведения работ по техническому обслуживанию, сезонной подготовки здания, оборудования, территории	выполнение работ в полном объеме, в срок, без замечаний	15
	взаимодействие с другими организациями, учреждениями, в целях развития учреждения	наличие договоров, плана совместной деятельности	15
Выполнение работ в составе комиссий рабочих групп, на уровне учреждения, муниципалитета	участие в составе комиссий, рабочих групп в соответствии с распорядительными актами руководителя учреждения или Управления образования	участие в соответствии с распорядительными актами	10

данных			
Выполнение иной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	выполнение иной работы по поручению распорядителя руководителя	факт наличия выполненной работы	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность хозяйственной деятельности учреждения	обеспечение сохранности имущества	стабильно, без замечаний	20
Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	соответствие нормам законодательства локальных нормативных актов, актуальность и своевременность подготовки отчетности	отсутствие замечаний в ходе оперативного контроля	10
Сохранение стабильных социально-трудовых отношений в учреждении	отсутствие обоснованных обращений (объективных жалоб) работников учреждения	отсутствие обращений (жалоб)	10
Удовлетворенность качеством исполнения функциональных обязанностей	отсутствие обоснованных обращений (объективных жалоб) граждан о качестве исполнения функциональных обязанностей	отсутствие обращений (жалоб)	5
Итого:			165

Младший воспитатель

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			30
Соблюдение требований, установленных должностными обязанностями	отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, выявленных в процессе оперативного контроля	- отсутствие замечаний	10
		- устранение замечаний в установленный срок	5
Создание безопасных условий, обеспечивающих сохранение физического, психического и нравственного здоровья воспитанников	отсутствие замечаний по соблюдению инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников	- отсутствие замечаний	10
		- устранение замечаний в установленный срок	5
	отсутствие травм и несчастных случаев среди воспитанников	отсутствие фактов	5
	выполнение мероприятий, обеспечивающих сохранение физического, психического и нравственного здоровья воспитанников	выполнение мероприятий в соответствии с планом	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			90

Учет в планировании и организации деятельности исполнителей	отсутствие замечаний исполнителей и организаторов образовательного и воспитательного процессов	отсутствие замечаний исполнителей и организаторов образовательного и воспитательного процессов, без замечаний - устранение замечаний в установленный срок	10 15
Выполнение иной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	выполнение иной работы по поручению (распоряжению) руководителя учреждения	факт наличия выполненной работы	60
Выплаты за качество выполняемых работ			45
Обеспечение состояния помещений и оборудования в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами	отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, выявленных в процессе оперативного контроля	- отсутствие замечаний	40
		- устранение замечаний в установленный срок	20
Удовлетворенность качеством исполнения функциональных обязанностей	отсутствие обоснованных обращений (объективных жалоб) граждан о качестве исполнения функциональных обязанностей	отсутствие обращений (жалоб)	5
Итого:			165

Делопроизводитель

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			30
Соблюдение установленных требований, установленных должностными обязанностями	отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, выявленных в процессе оперативного контроля	- отсутствие замечаний	10
		- устранение замечаний в установленный срок	5
Обеспечение безопасных условий труда	отсутствие замечаний по соблюдению инструкции по охране труда	- отсутствие замечаний	10
		- устранение замечаний в установленный срок	5
Ведение делопроизводства в полном объеме и в соответствии с нормативными требованиями	отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, выявленных в процессе оперативного контроля	- отсутствие замечаний	10
		- устранение замечаний в установленный срок	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			90
Работа с электронными базами данных	заполнение электронных баз данных	заполнение баз данных в полном объеме, в срок, без замечаний	30
Выполнение иной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	выполнение иной работы по поручению, распоряжению руководителя	факт наличия выполненной работы	60
Выплаты за качество выполняемых работ			45
Качественное ведение	своевременная обработка входящей и исходящей	отсутствие просроченных документов, ответов на обращения	40

документы/борти	наличие информации, наличие информации	интервью	
Удовлетворенность качеством исполнения функциональных обязанностей	отсутствие обоснованных обращений (объективных жалоб) граждан о качестве исполнения функциональных обязанностей	отсутствие обращений (жалоб)	1
Итого:			165

Повар, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, кастелянша, вахтер, сторож, дворник, уборщик служебных помещений, лаборант химико-бактериологического анализа

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			30
Соблюдение требований, установленных должностными обязанностями	отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, выявленных в процессе оперативного контроля	- отсутствие замечаний - устранение замечаний в установленный срок	10 5
Создание безопасных условий организации образовательного и воспитательного процесса	отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, выявленных в процессе оперативного контроля, по соблюдению санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил пожарной безопасности, требований антитеррористической защищенности	- отсутствие замечаний - устранение замечаний в установленный срок	20 10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			90
Соблюдение производственного регламента, технических инструкций по эксплуатации оборудования, машин и механизмов, устройств, приборов и других технических приспособлений и средств	отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, выявленных в процессе оперативного контроля	- отсутствие замечаний - устранение замечаний в установленный срок	30 15
Выполнение иной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	выполнение иной работы по поручению, распоряжению руководителя	факт наличия выполненной работы	60
Выплаты за качество выполняемых работ			45
Обеспечение состояния помещений и оборудования в соответствии с	отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, выявленных в процессе оперативного	- отсутствие замечаний - устранение замечаний в установленный срок	40 20

санитарно-гигиеническими нормами	контроля		
Удовлетворенность качеством исполнения функциональных обязанностей	ответствие обоснованных обращений (объективных жалоб) граждан о качестве исполнения функциональных обязанностей	ответствие обращений (жалоб)	5
Итого:			165

Порядок расчета выплат стимулирующего характера с учетом применения балльной системы оценки

Размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику учреждения с учетом применения балльной системы оценки, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} * B_i,$$

где:

C – размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$ – стоимость 1 балла для определения размеров выплат стимулирующего характера на плановый период; рассчитывается в срок до начала планового периода и утверждается распорядительным актом (приказом, распоряжением) заведующего учреждением;

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

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

где:

$Q_{\text{стим.}}$ – объем средств фонда оплаты труда, направляемых учреждением для осуществления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, работникам учреждения в плановом периоде;

B_i^{max} – максимальное количество баллов, предусмотренное показателями критериев оценки по i -й должности (профессии) работника учреждения;

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения на плановый период за исключением заведующего учреждением, его заместителей;

$$Q_{\text{стим.}} = (Q_{\text{пл}} - Q_{\text{штат.}} - Q_{\text{стим. рук.}} - Q_{\text{перс.}} - Q_{\text{спец.}} - Q_{\text{отп}}) / \text{ПК},$$

где:

$Q_{\text{пл}}$ – объем средств фонда оплаты труда учреждения, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности (бюджетной смете) учреждения на плановый период и состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$Q_{\text{штат.}}$ – объем средств фонда оплаты труда работников, состоящий из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по основной и совмещаемой должностям, выплат компенсационного характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими

условиями, определенный на плановый период согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{стим. рук.}}$ – объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения (фонд стимулирования заведующего), заместителям заведующего учреждения с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности (бюджетной системе) учреждения на плановый период;

$Q_{\text{перс.}}$ – объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления персональных выплат стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями на плановый период.

$Q_{\text{спец.}}$ – специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников учреждения с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями на плановый период.

$Q_{\text{отп.}}$ – объем средств фонда оплаты труда, направляемый учреждением в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями на плановый период.

RK – коэффициент районного регулирования, учитывающий размер районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$$Q_{\text{пл.}} = (Q_{\text{пл.}} \times N_{\text{отп}}) / (N_{\text{год}} * n),$$

где:

$N_{\text{отп.}}$ – количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, в плановом периоде согласно графику отпусков, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{пл.}}$ – количество календарных дней в плановом периоде.

Порядок направления объема экономии запланированного фонда оплаты труда, достигнутого за счет вакантных должностей (ставок), дней нетрудоспособности работников учреждения, невыполнения (недовыполнения) работниками показателей оценки за отчетный период, экономии фонда стимулирования заведующего учреждения, его заместителей определяется учреждением в коллективном договоре, локальных нормативных актах, устанавливающих систему оплаты труда.

**Виды, условия и размеры персональных выплат
работникам учреждения**

№	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1.	Выплата за опыт работы в занимаемой должности ^{<1>} :	
1.1.	от 1 года до 5 лет	5%
	- при наличии ученой степени кандидата наук ^{<2>}	15%
	- при наличии ученой степени доктора наук ^{<2>}	20%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения ^{<2>}	15%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ²	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет	15%
	- при наличии ученой степени кандидата наук ^{<2>}	25%
	- при наличии ученой степени доктора наук ^{<2>}	30%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения ^{<2>}	25%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ^{<2>}	30%
1.3.	свыше 10 лет	25%
	- при наличии ученой степени кандидата наук ^{<2>}	35%
	- при наличии ученой степени доктора наук ^{<2>}	40%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения ^{<2>}	35%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ^{<2>}	40%
2.	Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры ^{<3>} :	
	- кабинетами	10%
	- музыкальными и спортивными залами	20%
3.	Выплата специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждением либо продолжающим работу в учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти	20%

	лет работы с момента окончания учебного заведения	
4.	Краевые выплаты воспитателям учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей	718,4 руб.
5.	Выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае или минимального размера оплаты труда	Определяется расчетно в абсолютном размере ^{<5>}
6.	Выплата в целях обеспечения региональной выплаты	Определяется расчетно в абсолютном размере ^{<5>}

<1> 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).

<2> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<3> От оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки, без учета повышающего коэффициента.

<4> Краевые выплаты воспитателям учреждения, реализующего образовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа заведующего учреждением 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.

<5> В порядке, определенном в Положении о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений.

**Условия, размеры и критерии оценки выплат стимулирующего характера по итогам
работы для работников МБДОУ д/с № 6**

Критерии результативности и качества труда работников МБДОУ д/с № 6	Условия		Количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Степень освоения выделенных средств местного бюджета	% освоения выделенных средств местного бюджета	90% выделенного объема; 95% выделенного объема	25 50
Объем ввода жилищных ремонтных объектов	Текущий ремонт	Выполнен в срок В полном объеме	25 50
Инициатива, творчество и инициативные в работе современных форм и методов организации труда	Применение современных форм и методов организации труда	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	Задание выполнено:	В срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Стабильные результаты	25
		Наличие постоянной динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов:	Участие: ДОУ Город, Край Федерация – 50 (не более 50)	10 30 50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Участие	50
Участие в соответствующем периоде в муниципальных, общественных, спортивных, культурно-массовых мероприятиях	наличие мероприятия	участие в мероприятии	10
		участие в 2-х и более мероприятиях	20