

СОГЛАСОВАНО


Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Д/с № 3»

 Н.В.Цейтлер
(личная подпись)

« 13 » апреля 2021г

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Д/с № 3»


Н.Л.Красносельская
(личная подпись)

« 13 » апреля 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 3 с приоритетным осуществлением
деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 3 с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Ачинска от 30.10.2014 № 472-п «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, образовательных учреждений», подведомственных управлению образования администрации города Ачинска», Постановлением администрации города Ачинска от 30 октября 2014 г. 473-п «О внесении изменений в постановление администрации города Ачинска от 01.07.2011 № 222-п «Об утверждении условий, при которых размер окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы» и Постановления Администрации города Ачинска от 30.10.2014 г. № 474-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Ачинска от 01.07.2011 г. № 221-п «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 3 с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей» (далее - МБДОУ «Д/с № 3»)

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников МБДОУ «Д/с №3» (далее - работники учреждений).

1.2. Заработная плата устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) в соответствии с настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 3» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.5. МБДОУ «Д/с № 3», в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, и других мер материального стимулирования.

1.6. Система оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 3» включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.7. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени установлена Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"(с изменениями и дополнениями).

1.8. Система оплаты труда обеспечивает сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат, повышающих коэффициентов.

1.9. Наименования должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

1.10. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и

выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

2.1. Размеры должностных окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы).

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

2.3 Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216-н, Постановлением правительства Красноярского края № 648-п от 15.12.2009г (в редакции), Постановления администрации города Ачинска 30.10.2014 № 472-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска».

Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3 334,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	3 511,0 <*>
2 квалификационный уровень	2 квалификационный уровень	3 896,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	при наличии среднего профессионального образования	5 760,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 556,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 029,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 866,0

3 квалификационный уровень Воспитатель, педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	6 603,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 521,0
4 квалификационный уровень старший воспитатель, учитель-логопед	при наличии среднего профессионального образования	7 226,0
	при наличии высшего профессионального образования	8 234,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 964,0 руб.

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 №247-н и Постановлением администрации города Ачинска 30.10.2014 № 472-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска».

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	3 511,0
2 квалификационный уровень	3 704,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (инспектор по кадрам)	3 896,0
2 квалификационный уровень	4 282,0
3 квалификационный уровень	4 704,0
4 квалификационный уровень	5 937,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4 282,0
2 квалификационный уровень	4 704,0
3 квалификационный уровень	5 164,0
4 квалификационный уровень	6 208,0

2.5. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 248-н и Постановлением администрации города Ачинска 30.10.2014 № 472-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска».

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (Дворник, подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша)	3 016,0
2 квалификационный уровень (Сторож (старший))	3 161,0

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (Повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	3 511,0
2 квалификационный уровень	4 282,0
3 квалификационный уровень	4 704,0
4 квалификационный уровень	5 667,0

2.6. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:
 $O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100$,

где:

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

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края;

K – повышающий коэффициент.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы.

2.7. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются постановлением администрации города от 30.10.2014 № 473-п «О внесении изменений в постановление администрации города Ачинска от 26.12.2016г № 222-п (в редакции).

2.8. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям: изменений в постановление администрации города Ачинска от 26.12.2016г № 222-п (в редакции)

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников дошкольных образовательных организаций	50%

2.9. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

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

$$K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

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

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

$$Q_1 = Q - Q_{\text{зар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}}, \text{ где:}$$

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

$Q_{\text{стим}}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

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

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

III. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников МБДОУ «Д/с № 3» устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.3. На основании Перечня, утвержденного Приказом Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 (в редакции от 03.01.1991г), в соответствии с которым всем работникам, независимо от наименований их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях предусмотренных этим Перечнем, и заключения экспертной комиссии руководитель учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа утверждает Перечень конкретных работ по образовательной организации, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда, и размеры доплат по видам работ.

№	Наименование должности	Основание	Размер, в % от ставки
1.	Повар	Работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную	12

3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

3.6. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам учреждения и выплачиваются в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, получающим должностной оклад:

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

-в размере не менее двойной дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

В случае, если работнику, работающему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию предоставлен другой день отдыха, оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в одинарном размере дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику.

3.7. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) относятся:

**Виды и размеры компенсационных выплат
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
(при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)**

	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <***>	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.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ «Д/с № 3» с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам МБДОУ «Д/с № 3» по решению комиссии по установлению и расчету выплат стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ «Д/с № 3» 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;

-выплаты по итогам работы.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МБДОУ «Д/с № 3»

4.5. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Заведующий МБДОУ «Д/с № 3» при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления организации.

4.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работника, так и в баллах (на основании оценочного листа работника и протокола заседания комиссии по распределению выплат стимулирующего характера)

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

работникам, размер заработной платы которых не превышает минимального размера оплаты труда (МРОТ), устанавливаются комиссией ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.9. 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 «Д/с № 3» определяются согласно **Приложению 1** к настоящему Положению.

4.10. 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 настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата на местном уровне.

Для целей расчета региональной выплаты на местном уровне размер заработной платы в муниципальном образовании город Ачинск с 01.01.2021г составляет 20468, 00 рублей.

Региональная выплата на местном уровне для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, 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 настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата на местном уровне, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты на местном уровне 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 на местном уровне 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 на местном уровне 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.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы или минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени».

4.11. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера труда) производятся работникам учреждения, 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 минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальном размере оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.12. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в

соответствии с **Приложением 2** настоящего положения.

4.13. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) работникам МБДОУ «Д/с № 3» устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой с учетом фактически отработанного времени в следующем порядке:

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 квартале;

C1 балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

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). i=1

$$C1 \text{ балла} = (Q \text{ стим} - Q \text{ стим рук}) / \text{SUM } B , n_i$$

где:

Q стим - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом квартале;

Q стим рук - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителей руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) в расчете на месяц в плановом периоде;

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

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 должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, 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 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 на месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

N год - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

4.14. Стимулирующие выплаты не производятся в следующих случаях:

- если работник находился в ежегодном очередном оплачиваемом (без сохранения заработной платы) отпуске и если работник находился на листке нетрудоспособности в течение всего оценочного периода;

- если работник не участвовал в общественной и образовательной деятельности учреждения по заявленным условиям в оценочный период.

4.15. В размер выплат по итогам работы работникам МБДОУ «Д/с №3» устанавливаются в соответствии с **Приложением 3**.

4.16. Выплаты по итогам работы могут производиться в абсолютном размере.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам МБДОУ «Д/с № 3» в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам МБДОУ «Д/с № 3» оказывается по решению заведующего в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, юбилеем (50, 55, 60 лет), в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Конкретный размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику МБДОУ «Д/с № 3» в соответствии с настоящим Положением, определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда, не более 3 тысяч рублей по каждому основанию.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам МБДОУ «Д/с № 3» производится на основании заявления работника и приказа заведующего МБДОУ с учетом настоящего Положения.

VI. Оплата труда заместителя заведующего МБДОУ «Д/с № 3»

6.1. Оплата труда заместителя заведующего МБДОУ «Д/с № 3» осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

-должностной оклад;

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада заместителя заведующего устанавливается заведующим МБДОУ «Д/с № 3» на 10 процентов ниже размера должностного оклада заведующего МБДОУ «Д/с № 3».

6.3. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителя заведующего МБДОУ «Д/с № 3» устанавливаются согласно **Приложению 5** к настоящему Положению.

6.4. Персональные выплаты заместителя заведующего устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты на местном уровне, в соответствии с **Приложением 2** к настоящему Положению

6.5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителя заведующего устанавливаются ежемесячно в процентах от должностного оклада.

6.6. Размер стимулирующих выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда и может выплачиваться заместителю руководителя по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке <*>
	наименование	индикатор	
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	выполнен в срок	25%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной	Наличие	реализация проектов	100%

деятельности	реализуемых проектов		
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		внутри учреждения	50%

<*> Без учета повышающих коэффициентов

6.7. Выплаты по итогам работы могут производиться в «абсолютном выражении».

6.8. Заместителю заведующего МБДОУ «Д/с № 3» сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом заведующего МБДОУ «Д/с № 3». (на основании оценочного листа работника и протокола решения комиссии по распределению стимулирующих выплат)

6.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без заработной платы) устанавливается Примерным положением об оплате труда в кратности до 6.

VII. Показатели, влияющие на уменьшение размера или лишение стимулирующих выплат

7.1. Размеры стимулирующих выплат работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка – до 100%;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима – 50- 100%;
- нарушения правил техники безопасности и пожарной безопасности – 20-100%;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей – 50-100%;
- обоснованных жалоб со стороны родителей и персонала – 20-100%;
- детского травматизма – до 100%;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы – до 100%;
- некачественного приготовления пищи – до 100%;

7.2. Случаи уменьшения или лишения стимулирующих выплат рассматриваются руководителем и Комиссией в индивидуальном порядке в каждом случае по согласованию с профсоюзной организацией ДОО.

VIII. «Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

8.1. Оплата труда педагогическим работникам.

8.1.1. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении МБДОУ «Д/с № 3» применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

8.1.2. Почасовая оплата труда воспитателей и педагогов в учреждении МБДОУ «Д/с № 3» применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и педагогов.

Размер оплаты за один час для воспитателей и педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$C = \text{ФОТ} / 4,3 * Ч * C_t, \text{ где}$$

C – размер оплаты за один час работы для воспитателей и педагогических работников;

ФОТ – средний месячный фонд оплаты труда воспитателей и педагогических работников, включающих оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Ч – общее количество воспитателей/педагогических работников в неделю в соответствии с тарификацией;

C_T – количество ставок.

8.1.3. Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

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

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

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю.

8.2. Оплата труда иным работникам.

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

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

$C_p = \text{ФОТ}_p / \text{Ч}_p / N$, где

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

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

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

N – количество рабочих дней в году.

IX. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

9.1. Оплата труда заместителз руководителя.

При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения МБДОУ «Д/с № 3», без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении производится оплата в процентном соотношении, не более 100% с учетом районного коэффициента и северного коэффициента от оклада того сотрудника, на которого возлагаются данные обязанности.

9.2. При исполнении заместителем заведующего обязанностей заведующего ДОО, приказ о стимулирующих выплатах (по основному месту работы), необходимо согласовывать с руководителем управления образования администрации города Ачинска.

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Периодичность оценки	
		Наименование	Индикатор			Баллы
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
Инспектор по кадрам, делопроизводитель	Выстроенная система архивных документов	Электронный учет документации	наличие электронной базы в учреждении, системное обновление	1	На месяц	
	Систематическая работа по комплектации кадров	взаимодействие с ведомствами города по вопросам трудоустройства	отсутствие свободных вакансий, своевременный подбор персонала	1	На месяц	
	Обработка, оперативность и предоставление дополнительной информации	Отсутствие замечаний по срокам и качеству	0 замечаний, своевременное устранение замечаний	1	На месяц	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Наличие и использование автоматизированных программ в работе	Установка и использование компьютерных программ в работе учреждения, систематическая работа в ИАС «Аверс»	Своевременно, качественно, без замечаний со стороны учредителя	3	На месяц	
	Работа с родителями	Оформление документов на льготные, компенсационные выплаты	0 замечаний	1	На месяц	
		Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями воспитанников, обращений в вышестоящие органы управления власти, администрации ДООУ	0 замечаний	1	На месяц	
	Осуществление текущего информирования коллектива (изменение в законодательстве, вопросы, возникшие у сотрудников и т.п.)	Проведение дней информирования по кадровой работе, освещение вопросов Трудового законодательства на планерках, собраниях	фактическое проведение мероприятия	2	На месяц	
	Выплаты за качество выполняемых работ					
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств, своевременное предоставление статистической отчетности	0 замечаний	1	На месяц	
Осуществление дополнительных работ	Проведение срочных и особо важных работ.	По ходатайству администрации	1	На месяц		
	участие в комиссиях различного уровня	фактическое участие	1	На месяц		
	участие в событийных мероприятиях ДОО, конкурсах	фактическое участие	1	На месяц		
Итого:				14		

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат в баллах	Периодичность оценки	
		наименование	индикатор			
Младший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Участие в образовательном процессе, привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков	Соблюдение распорядка дня, норм СанПина, оказание помощи педагогам в образовательном процессе, воспитанникам ДОО по самообслуживанию	Отсутствие замечаний медицинского персонала, администрации ДОО, надзорных органов	1	На месяц	
		Участие в мероприятиях, направленных на сохранение здоровья воспитанников	Оказание помощи воспитателям в проведении оздоровительных мероприятий (закаливание воспитанников, спортивные соревнования)	1	На месяц	
		Посещаемость воспитанников дошкольной образовательной организации	70% и более	1	На месяц	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении	Ремонтные работы в учреждении, связанных с созданием комфортных условий в дошкольной образовательной организации	1	На месяц	
			Субботнике, благоустройстве и озеленении территории дошкольной образовательной организации	1	На месяц	
			Участие в комиссиях МБДОУ (секретарь, помощь председателю при разъездном характере деятельности)	1	На месяц	
	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО	Оказание помощи воспитателю	Личный вклад в организации НОД (изготовление пособий, раздаточного и наглядного материалов), подтверждается анализом или ходатайством за отчетный период;	1	На месяц	
			За важность, качество и интенсивность работы (интенсивность работы во время неблагоприятной эпидемиологической ситуации)	1	На месяц	
			Помощь в изготовлении пособий и дидактического материала (<i>отметить систематическое дополнение, изменение</i>);	1	На месяц	
			Помощь воспитателю в организации образовательного процесса в группах комбинированной направленности, или разновозрастных группах	2	На месяц	
			Помощь при организации родительских собраний, круглых столов и т.д. (что и когда проведено)	1	На месяц	
			Выплаты за качество выполняемых работ			
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования энергосберегающих ресурсов	Отсутствие замечаний заведующего хозяйством, отсутствие зафиксированных в журнале аварийных ситуаций в группе	1	На месяц	
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками, воспитанниками, родителями воспитанников	Отсутствие письменно зафиксированных жалоб	1	На месяц	
	Итого				14	

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат в баллах	Периодичность оценки
		наименование	индикатор		
Повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с возрастными особенностями, режимом дня	Отсутствие замечаний медицинского персонала, администрации ДОО, надзорных органов	2	На месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Организация питания в ДОО	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно меню-требования, технологических карт	Отсутствие замечаний медицинского персонала, администрации ДОО, контролирующих и надзорных органов	2	На месяц
	Осуществление дополнительных работ	Организация деятельности ремонтных работ в пищеблоке, в уборках, субботника, в благоустройстве и озеленении территории и других работах (участие в комиссиях, рабочих группах и т.п.)	Выполнение работ (за 1 мероприятие)/	1	На месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Сложность и напряженность в выполнении работы	Отсутствие замечаний руководителя по исполнению должностной инструкции	Отсутствие замечаний	2	На месяц
	Технологический процесс приготовления пищи, выполнение санитарных норм и правил	Строгое выполнение СанПиН. Высокое качество приготовления пищи	Отсутствие вспышек кишечных заболеваний	2	На месяц
			Отсутствие замечаний администрации дошкольной образовательной организации	2	На месяц
			Отсутствие замечаний комбината школьного питания	2	На месяц
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования энергосберегающих ресурсов	Отсутствие замечаний	1	На месяц	
Итого				14	
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат в баллах	Периодичность оценки
		наименование	индикатор		
Уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, сторож машинист по стирке белья, кастелянша дворник, РОЗ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, норм и правил СанПиНа, техники безопасности	Отсутствие замечаний администрации ДОО, надзорных и проверяющих органов	2	На месяц
			Интенсивность и высокие результаты работы	Высокое обеспечение безопасности (заявки, предложения);	1
		За важность, качество и интенсивность работы (интенсивность работы во время неблагоприятной эпидемиологической ситуации)		1	На месяц
		Помощь педагогам в оформлении участков, клумб и огорода;		1	На месяц
		Содержание рабочего места в чистоте;		1	На месяц
		Участие в комиссиях (название комиссий).		1	На месяц

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Осуществление дополнительных работ	Организация деятельности : участие в проведении ремонтных работ в учреждении, в уборках, субботника, в благоустройстве и озеленении территории других работ по приказу руководителя (участие в комиссиях, рабочих группах и т.п.)	Выполнение работ (за 1 мероприятие)	1	На месяц	
	Подъем и перенос тяжестей вручную	Выполнение работ	1	На месяц	
	Систематическое использование ИКТ	Оформление профессионального уголка;	1	На месяц	
	Участие в проведении	Участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения: акции, дни открытых дверей, <i>(где и когда участвовали)</i> ;	1	На месяц	
Выплаты за качество выполняемых работ					
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования энергосберегающих ресурсов, соблюдение техники безопасности при исполнении должностных обязанностей	Отсутствие замечаний руководителя, заведующего хозяйством	1	На месяц	
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с участниками образовательного процесса и посетителями организации	Отсутствие жалоб	1	На месяц	
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Надлежащее санитарное содержание помещений и территории ДОО, качественное выполнение трудовых обязанностей согласно должностной инструкции	Отсутствие замечаний администрации ДОО, надзорных органов	1	На месяц	
Итого			14		
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат в баллах	Периодичность оценки
		наименование	индикатор		
Специалист по закупкам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Создание и ведение базы данных в сфере государственных закупок ДОО	Своевременная публикация, размещение обновление сведений на сайтах: zakupki, Sberbank, bys gov.ru	Отсутствие замечаний	5	На месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность выполняемой работы	Оформление электронных и печатных документов в срок	Отсутствие замечаний	3	На месяц
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, в уборках, субботниках, благоустройстве и озеленении территории, участие в утренниках	Выполнение работ (за 1 мероприятие)	1	На месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					

	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	Отсутствие замечаний	1	На месяц
	Осуществление работ, связанных с предоставлением, проведением документов в конкурсную комиссию	Размещение конкурсных и иных работ на сайтах.	Отсутствие замечаний	3	На месяц
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с участниками и посетителями организации	Отсутствие письменно зафиксированных жалоб	1	На месяц
Итого				14	

Педагогические работники	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Воспитатель:	Индивидуальное сопровождение воспитанников, имеющих статус ОВЗ	Разработка АОП, ИПС в соответствии с заключением ППк	Наличие программы (за 1 программу)	2	На месяц
		Подготовка материалов для ППк	По факту составления	1	На месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Создание благоприятного психологического климата в группе	Посещаемость не менее 70%	по итогам прошедшего месяца	1	На месяц
		Заболеваемость не более 11%		1	На месяц
	Эффективность работы с родителями	Своевременная оплата за содержания ребёнка в ДОО	не более 200 руб. с группы	1	На месяц
		Участие родителей в выставках, конкурсах	10 работ	1	На месяц
			более 10 работ	+1	На месяц
		Включение родителей в образовательный процесс посредством разнообразных форм (совместные проекты, мероприятия, родительские собрания в нетрадиционной форме и т.д.)	Наличие мероприятий (за каждое мероприятие) Фотоотчет, публикация на сайте ДОО, на своей страничке	2	На месяц
	Достижения детей	Участие в смотрах-конкурсах, соревнованиях (за каждое мероприятие)	муниципальный	1	На месяц
			краевой	1	На месяц
		Победы детей в смотрах-конкурсах, соревнования (за каждое мероприятие)	муниципальный	2	На месяц
	краевой		2	На месяц	
	Обеспечение занятости детей	Выход с детьми за территорию ДОО (музей, выставочный зал, и т.д.)	Фотоотчет на сайте	1	На месяц
	Организация и проведение тематических мероприятий	Участие педагогов в тематических мероприятиях на других группах.	Качественное исполнение роли (за каждую роль)	1	На месяц
Творческий подход в разработке сценариев мероприятий без участия музыкального руководителя		Наличие сценария фотоотчет	1	На месяц	
Представление	Проведение открытых мероприятий с	На уровне ДОО	1	На месяц	

педагогического опыта.	участием родителей, педагогов. (<i>мастер-класс, открытые занятия</i>) (за каждое)	муниципальный	2	На месяц
	Участие профессиональных конкурсах (за каждое)	На уровне ДОО	1	На месяц
		муниципальном	2	На месяц
		краевой	2	На месяц
	Призовые места в творческих конкурсах различного уровня. (дистанционно)	На уровне города (1мероприятие)	1	На месяц
		На уровне края, федеральном (1мероприятие)	2	На месяц
Осуществление дополнительной деятельности	Адаптация детей младшего возраста	Положительная динамика, лист наблюдения	2	На месяц
	За условия работы в группе с воспитанниками разного возраста	По факту	2	На месяц
	Организация предметно развивающей среды	Создание материалов развивающей среды своими руками.	1	На месяц
		Изготовление костюмов и декораций.	1	На месяц
	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива (<i>профсоюз, уполномоченный по ОТ, и т.д.</i>)	документации, планирование и организация работы	1	На месяц
	Проведение срочных и особо важных работ	По ходатайству администрации (<i>за каждый вид</i>)	1	На месяц
	Участие в комиссиях различного уровня (<i>распределению стимулирующих выплат, ПДК, аттестационная, методический совет, по охране труда и т.д.</i>)	По факту проведенного мероприятия. (<i>за каждое участие</i>)	1	На месяц
	Участие в событийных мероприятиях ДОО, конкурсах.	фактическое участие (<i>за каждое участие</i>)	2	На месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работ	Ведение работы в ДОО одной тематической направленности (<i>ПДД, функциональная грамотность и т.д.</i>)	План, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	2	На месяц
	Реализация проектной деятельности ДОО	При предъявлении результатов (оформленный проект с фотографиями)	2	На месяц
	Реализация национальных проектов	взаимодействие с родителями, чьи дети не посещают ДОО (консультации, памятки, буклеты)	1	На месяц
Результативность деятельности учреждения	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	Системное сопровождение официального Интернет сайта ДОО, Инстаграм	2	На месяц
	Фотоотчет по результатам работы за месяц	Родительский чат	1	На месяц
Итого:			49	

Педагог-психолог учитель логопед	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сопровождение воспитательно-образовательного процесса	Составление ИПР, индивидуального маршрута сопровождения	За каждое	1	На месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Представление педагогического опыта	Проведение открытых мероприятий с участием педагогов, родителей (<i>мастер-класс, открытое занятие и т.д.</i>)	На уровне ДОО (за каждое)	1	На месяц
	Эффективность работы с родителями	организация работы по оказанию консультативной помощи.	постоянно	1	На месяц
		отсутствии обоснованных жалоб со стороны родителей	постоянно	1	На месяц
		Подача информации на сайт ДОО или родительский чат	Качественная подготовка материалов, фото	1	На месяц
	Осуществление дополнительной деятельности	Работа с детьми ОВЗ сверх нормы	постоянно	2	На месяц
		Организация предметно развивающей среды	Улучшение предметно развивающей среды, изготовление методических материалов и т.п.	1	На месяц
		Реализация национальных проектов	взаимодействие с родителями чьи дети не посещают ДОО (<i>консультации, памятки, буклеты</i>)	1	На месяц
		Участие в комиссиях различного уровня	По факту проведенного мероприятия. (<i>за каждое участие</i>)	1	На месяц
		Участие в событийных мероприятиях ДОО, конкурсах.	Фактическое участие (<i>за каждое участие</i>)	2	На месяц
		Проведение срочных и особо важных работ.	По ходатайству администрации (<i>за каждый вид</i>)	1	На месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Положительная динамика по результатам итогового мониторинга	При предъявлении результатов	2	На месяц	
Итого:				15	
Музыкальный руководитель, инструктор по ФК	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Качество реализации образовательного процесса	Интеграция в общество воспитанников с ОВЗ занимающихся по АОП	Фактическое посещение ребенком ДОО (за группу)	1	На месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение занятости детей	Выход с детьми за территорию ДОО (<i>музей, экскурсии, выставочный зал и т.д.</i>)	Сопровождение	1	На месяц
	Организация и проведение тематических мероприятий	Участие педагогов в тематических мероприятиях на других группах.	Качественное исполнение роли (<i>за каждую роль</i>)	1	На месяц
Творческий подход к разработке сценариев		Без замечаний администрации ДОО (за группу)	1	На месяц	

Эффективность работы с родителями	Включение родителей в образовательный процесс посредством разнообразных форм совместные проекты, мероприятия и т.д	Наличие мероприятия фотоотчет на сайте ДОО	2	На месяц
	Подача материала на сайт ДОО или родительский чат	Качественная подготовка новостей, фото	1	На месяц
Представление педагогического опыта	Проведение открытых мероприятий с участием родителей, педагогов (мастер -класс, открытое занятие и т.д) (за каждое)	На уровне ДОО	1	На месяц
		муниципальный	2	На месяц
		краевой	2	На месяц
Осуществление дополнительной деятельности	Реализация национальных проектов	Взаимодействие с родителями, чьи дети не посещают ДОО	1	На месяц
	Организация предметно развивающей среды	Улучшение предметно развивающей среды, изготовление методических материалов и т.п.	1	На месяц
		Изготовление костюмов, декораций	2	На месяц
	Проведение срочных и особо важных работ.	По ходатайству администрации (за каждый вид)	1	На месяц
	Участие в комиссиях различного уровня	По факту проведенного мероприятия. (за каждое участие)	1	На месяц
	Участие в событийных мероприятиях ДОО, конкурсах.	Фактическое участие (за каждое участие)	2	На месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Достижения детей	Участие в смотрах-конкурсах, соревнованиях (за каждое мероприятие)	на уровне ДОО	1	На месяц
		муниципальный	1	На месяц
		краевой уровень	1	На месяц
	Победы детей в смотрах-конкурсах, соревнованиях (за каждого)	муниципальный	2	На месяц
		краевой уровень	2	На месяц
Итого:			27	

Размер персональных выплат работникам, заместителю руководителя МБДОУ «Д/с № 3»

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	за заведование элементами инфраструктуры: <****>: кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	10% 20%
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 рубля

<*> Расчет персональных стимулирующих выплат 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, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя).

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

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

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам МБДОУ «Д/с №3»

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Объем ввода законченных ремонт объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	15
	Капитальный ремонт		20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено качественно	в срок, в полном объеме	10
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	10
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	20
Работа с родителями	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтной ситуации	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтной ситуации	5
Организация здоровьесберегающей и воспитывающей среды	Отсутствие травм и несчастных случаев	0	5
Бережное отношение к имуществу детского сада	Сохранность имущества и товарно-материальных ценностей, безаварийная и надежная работа всех видов оборудования.	Отсутствие замечаний администрации и бухгалтерии	5

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Д/с № 3»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, профессий работников МБДОУ «Д/с № 3», относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций для реализации которых создано учреждение:

- Воспитатель

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе _____ 2021г

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		%	Периодичность оценки
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий для обеспечения безопасности и сохранности жизни и здоровья участников воспитательно-образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния: - наличие бесперебойно действующей АПС - системы аварийного освещения	2%	На месяц
		организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в ДОО	2%	На месяц
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	2%	На месяц
		Выполнение функционала ответственного по ОТ, ПБ, ГОЧС	4%	На месяц
	подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства,	2%	На месяц
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	2%	На месяц
	Организация питания воспитанников	Отсутствие замечаний надзорных органов	2%	На месяц
		Соблюдение санитарных правил при организации работы пищеблока	2%	На месяц
		Организация контроля за расходом продуктов питания, объемами расходов в рамках контрактной деятельности учреждения	2%	На месяц

		Организация контроля в рамках производственной программы	4%	На месяц
	Обеспечение бесперебойной работы системы отопления	0 нарушений в работе системы отопления	2%	На месяц
	Соблюдение финансовой дисциплины	0 замечаний учредителя	2%	На месяц
	Наличие приборов учета и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления ресурсов	Отсутствие перерасхода по коммунальным платежам)	2%	На месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение развития учреждения	Работа с государственными сайтами	Оформление документации на приобретение товаров и услуг.	2%	На месяц
		Размещение информации по закупочной деятельности учреждения	2%	На месяц
	своевременная подготовка заявок на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Без замечаний	4%	На месяц
	Расход бюджетных средств учреждения согласно ПФХД ДОО	Без замечаний со стороны учредителя	2%	На месяц
Составление меню-требования	Рациональное расходование продуктов питания в соответствии с 10 цикличным меню, санитарными нормами.	Отсутствие замечаний КШП, бухгалтера по питанию	4%	На месяц
Ведение документации по расходу продуктов питания, не связанной с приходом продуктов, (согласно фактической численности детей в ДОУ)	Своевременное оформление документации по возврату продуктов питания, увеличения выхода порций.	Отсутствие замечаний технолога, перерасхода по питанию.	4%	На месяц
Учет расхода средств на продукты питания согласно контрактам (аукционам)	Без замечаний заведующего	0 отклонений	2%	На месяц
Итого:			50%	

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности старшего воспитателя _____ 2021г.

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Количество баллов	Периодичность оценки
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей и отчётной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам. Своевременное оформление и сдача документации и отчетов, планов и т.д.	Без замечаний	1	На месяц
Сохранение здоровья детей в учреждении	Создание и реализация проектов, направленных на сохранение и укрепление здоровья детей	Организация и проведение мероприятий	1	На месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Организация и проведение консилиума	По факту заседания	1	На месяц
	Участие в разработке АОП, индивидуальных программ, связанных с сопровождением детей ОВЗ	Наличие программ	1	На месяц
	Эффективность работы по сопровождению детей (МКОУ «Центр Спутник»)	Отсутствие замечаний по документации	1	На месяц
	Сопровождение деятельности педагогов с СОП (семьи)	Выполнение плана работы	1	На месяц
Организация и сопровождение педагогических работников, воспитанников в конкурсах различных уровней, мероприятиях	Обеспечение методической и организационной помощи в подготовке к конкурсам различных уровней	Разработка конкурсных документов	2	На месяц
Высокий уровень ведения профессиональной документации	Качество подготовки и своевременная сдача документации, отчетов, планов и т.д.	Без замечаний, в срок.	1	На месяц
Инновационная деятельность (деятельность в рамках площадки)	Активное включение в деятельность городского инновационного движения	Наличие мероприятий городского уровня в ДОО	1	На месяц
Своевременная подача информации и	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а	Контроль за обновлением и качеством информации на сайте ДОО	1	На месяц

обновление веб сайта ДОО и программы АВЕРС	также популяризация деятельности учреждения	Наличие публикаций в СМИ	3	На месяц
		Отсутствие нарушения сроков подготовки документов и искажения информации, заполнения базы АВЕРС	2	На месяц
		Контроль за качеством информации на родительских чатах	1	На месяц
Осуществление дополнительных работ	Реализация национальных проектов	взаимодействие с родителями, чьи дети не посещают ДОО (<i>консультации, памятки, буклеты</i>)	1	На месяц
	Взаимодействие с другими организациями	Наличие мероприятий,(план работы)	1	На месяц
	Проведение срочных и особо важных работ.	По ходатайству администрации (<i>за каждый вид</i>)	1	На месяц
	Участие в комиссиях различного уровня	По факту проведенного мероприятия.(<i>за каждое участие</i>)	1	На месяц
	Участие в событийных мероприятиях ДОО, конкурсах.	Фактическое участие (<i>за каждое участие</i>)	1	На месяц
Выплаты за качество выполняемых работы				
Профессиональная активность педагогических работников	Проведение открытых мероприятий	На уровне ДОО	1	На месяц
		муниципальный уровень	2	На месяц
		Краевой уровень	2	На месяц
	Ведение работы в ДОО одной тематической направленности (<i>ПДД ,функциональная грамотность и т.д.</i>)	План, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	2	На месяц
	Реализация проектной деятельности ДОО	При предъявлении результатов (оформленный проект с фотографиями)	2	На месяц
Итого:			31	

МБДОУ "Д/С № 3", Красносельская Наталья Леонидовна, ЗАВЕДУЮЩИЙ
03.12.2021 10:33 (MSK), Сертификат № 0AF88200BBAD03B341A52FB9EEE1912C