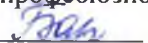


СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 Т.А. Бакалова  
Протокол № 1  
01 2024г.

УТВЕРЖДЕНО:  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад «Колосок»  
г.Заозерного»  
 Е.Л.Новикова  
Приказ № 25-02-03 от 22.01.2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад «Колосок» общеразвивающего вида с приоритетным**  
**осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению**  
**развития детей города Заозерного»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад «Колосок» г. Заозерного» (далее- учреждение) разработано в соответствии с Постановлением администрации Рыбинского района от 22.05.2012г. № 235-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Рыбинского района».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Все льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством для работников общеобразовательных учреждений при оплате труда в соответствии с настоящим Положением сохраняются.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников**

**2.1. Оклады**

2.1.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных квалификационных групп (должностей работников образования, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, общепрофессиональных профессий рабочих, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта, должностей работников культуры, искусства);
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников (ПК).

2.1.3. Фонд оплаты труда (ФОТ) формируется на основе Региональных законодательных актов.

2.1.4. Размеры должностных окладов, стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничены и определяются учреждением в пределах ФОТ самостоятельно.

2.1.5. Размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификации (*Приложение 1*).

2.1.6. Отнесение должностей работников учреждения к квалификационным уровням и группам определяется в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ № 216-н от 28.05.2008г, Приказом Минздравсоцразвития РФ № 247-н от 28.05.2008г, Приказом Минздравсоцразвития РФ № 248-н от 28.05.2008г.

2.1.7. Доплаты устанавливаются на определенный период (месяц, квартал, год, учебный год).

2.1.8. Персональные выплаты устанавливаются на основании *Приложения 2* к настоящему Положению

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

2.1.10. Размер выплат стимулирующего характера определяется согласно настоящему Положению.

2.1.11. Выплаты могут быть сняты на основании приказа руководителя учреждения в следующих случаях:

- окончание срока действия выплаты;
- окончание дополнительной работы, за которую была назначена выплата;
- снижение качества работы, за которую определена выплата;
- длительное отсутствие сотрудника, в связи с чем не выполнена дополнительная работа, за которую была определена выплата.
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению и т.п.), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника выплаты могут быть сняты на определенный срок

## **2.2. Компенсационные выплаты**

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставка заработной платы), или долях должностного оклада по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.2.2. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- 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).

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

2.2.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно *Приложению 3* к настоящему Положению и конкретизируются в Трудовом договоре работника;

## 2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты);
- выплаты по итогам работы;
- специальная краевая выплата.

2.3.2. Конкретные размеры стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничены и устанавливаются в соответствии с «Критериями оценки деятельности работников учреждения».

2.3.3. Размеры стимулирующих выплат за исключение персональных, устанавливаются в абсолютных размерах с применением балльной системы. При применении балльной оценки при установлении выплат стимулирующего характера, размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле (*Приложение 4*)

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся на основании представления их непосредственных руководителей, по решению руководителя учреждения в пределах ФОТ, а также за счет дополнительных финансовых средств (от приносящей доход деятельности, а также за счет добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц, в том числе иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц), направленных учреждением на оплату труда работников.

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

2.3.6. Изменение размеров стимулирующих выплат производится на основании Приказа руководителя учреждения:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня

представления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующих выплат;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

2.3.7. При наступлении у работника права на изменение размера стимулирующих выплат в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из измененного размера стимулирующих выплат, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.3.8. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

2.3.9. Работникам 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.

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

2.3.11. На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

2.3.12. 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 руководителю учреждения, его заместителям и работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле (Приложение 9).

## **2.4. Единовременная материальная помощь**

2.4.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

2.4.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению заведующего в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), в связи с юбилейной датой (женщина 55 лет, мужчина 60 лет).

2.4.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 4.2 настоящего Положения.

2.4.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа заведующего с учетом положений настоящего раздела.

## **2.5. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, за исполнение обязанностей**

## **отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются:

2.5.1. Работникам, выполняющим наряду со своей работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2.5.2. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

2.5.3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются руководителем учреждения по соглашению сторон с учетом мнения профсоюзного комитета и максимальными размерами не ограничиваются.

### **III. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей**

3.1. Размеры, порядок и процедура установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяется соответствующим органом управления образованием.

3.2. Заработная плата заместителя руководителя учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в размере 3 средних заработных плат работников, которые относятся к основному персоналу учреждения и устанавливается в соответствии с *Приложением 1*

3.4. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются Рособразованием по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.6. Выплаты компенсационного характера заместителя руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с *Приложением 3* настоящего Положения, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей определяются согласно *Приложению 5* к настоящему Положению.

3.8. Размер персональных выплат заместителям руководителя определяется согласно *Приложению 2* к настоящему Положению

3.9. Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя определяется согласно *Приложению 7* к настоящему Положению.

3.10. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы заместителям руководителя устанавливаются в процентах от должностного оклада.

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

3.12. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения.

#### **IV. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Штатное расписание ежегодно утверждается руководителем учреждения в пределах соответствующей части ФОТ.

4.2. В штатное расписание включаются должности педагогического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, инженерно-технического и младшего обслуживающего персонала.

4.2. Штатное расписание включает в себя все должности служащих (профессии рабочих), имеющиеся в учреждении.

4.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

#### **V. Заключительные положения**

5.1. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждении применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

## МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

### 1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		размер оклада (должностного оклада), ставки зарabотной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3849,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4053,0<*>
2 квалификационный уровень		4498,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649,0
	при наличии высшего профессионального образования	7569,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959,0
	при наличии высшего профессионального образования	7926,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623,0
	при наличии высшего профессионального образования	8683,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341,0
	при наличии высшего профессионального образования	9505,0

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих»

Квалификационные уровни	размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4053,0
2 квалификационный уровень	4276,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4498,0
2 квалификационный уровень	4943,0
3 квалификационный уровень	5431,0
4 квалификационный уровень	6854,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4943,0
2 квалификационный уровень	5431,0
3 квалификационный уровень	5961,0
4 квалификационный уровень	7167,0

3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3481,0
2 квалификационный уровень	3649,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4053,0
2 квалификационный уровень	4943,0
3 квалификационный уровень	5431,0
4 квалификационный уровень	6542,0

4. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников



Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3481,0
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	4498,0
2 квалификационный уровень	4943,0
3 квалификационный уровень	5351,0
4 квалификационный уровень	5851,0
5 квалификационный уровень	6554,0
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	7742,0

## РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

N	Виды и условия персональных выплат	размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
п/п		
1	надбавка за квалификационную категорию	
	устанавливается при наличии: высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
2	выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	40%
3	выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:	
	- за ненормированный рабочий день	30%
	- за разделение рабочего дня на части	30%

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за систематические командировки (3 и более в месяц)</li> <li>- педагогическим работникам за особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение) &lt;***&gt;</li> <li>- педагогическим работникам за подготовку к урокам и другим видам учебных занятий</li> <li>- педагогическим работникам за изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий &lt;*****&gt;</li> <li>- педагогическим работникам за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, воспитанниками &lt;*****&gt;</li> <li>- учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры &lt;*****&gt;: кабинетами, лабораториями учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами</li> <li>- педагогическим работникам за работу с родителями &lt;*****&gt;</li> <li>- воспитателям, музыкальным руководителям, тренерам-преподавателям, педагогам-организаторам, педагогам дополнительного образования детей, помощникам воспитателя, младшим воспитателям за перекомплект в классе (группе)</li> <li>- педагогическим работникам за наличие в классе (группе) обучающихся, воспитанников с различными образовательными потребностями</li> <li>- шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания</li> </ul>	<p>30%</p> <p>10%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>15%</p> <p>40%</p> <p>30%</p> <p>5% за одного обучающегося, воспитанника</p> <p>50%</p> <p>20%</p>
6	<p>специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении.</p> <p>Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения</p>	20%
7	<p>краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей &lt;*****&gt;</p>	718,4 рубля

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

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

<\*\*\*\*> Установление надбавки учитывает:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;

дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов;

подготовку их к уроку и другие виды работ, не являющиеся основанием установления повышающего коэффициента согласно настоящим условиям);

обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

большую информативную емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников;

необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования;

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

возрастные особенности учащихся (начальная школа);

специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией.

<\*\*\*\*> Установление надбавки учитывает увеличение численности учащихся в классе над средней наполняемостью классов в учреждении:

$$K_i = \sum_{i=1}^k \frac{M_i \times (U_i - U_{cp}) \times N_i}{N_n} \times 100\%,$$

где:

k - число классов, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

K<sub>i</sub> - повышающий коэффициент;

M<sub>i</sub> - размер выплаты за одного учащегося, принимается в размере 5% от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

N<sub>i</sub> - нагрузка по каждому предмету;

N<sub>n</sub> - норма часов на ставку;

U<sub>i</sub> - численность учащихся в классе, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

U<sub>cp</sub> - средняя наполняемостью классов в учреждении, за исключением классов для детей с особыми потребностями (коррекционные).

$$U_{cp} = \sum_{i=1}^{k1} U_i / k1,$$

где:

k1 - число классов в учреждении.

При превышении средней наполняемостью классов в учреждении над нормативной (25 учащихся) средняя наполняемостью класса принимается равной нормативной.

При U<sub>i</sub> < U<sub>cp</sub> повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемостью классов в учреждении не рассчитывается.

Для коррекционных классов средняя наполняемостью классов устанавливается на уровне нормативной для таких классов.

<\*\*\*\*\*> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основаниям повышения, установленным в постановлении \_\_\_\_\_ "Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных \_\_\_\_\_", без учета нагрузки.

<\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей (далее – выплаты воспитателям), устанавливаются в размере 718,4 рубля на одного воспитателя (включая старшего). Выплаты воспитателям 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.

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

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико- педагогических и психолого-медико- педагогических консультаций, логопедических пунктов	20%
2.	Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	4%

ПРИЛОЖЕНИЕ 4  
к Положению об оплате труда

РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Сроки
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	3	год
	Работа с семьями воспитанников	проведение мероприятий для родителей, семей воспитанников учреждения	наличие по плану	2	1 раз в квартал
	Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Участие в ПМПк учреждения	по плану	1	1 раз в квартал
		Сопровождение педагогов в образовательном процессе, адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	мероприятия по плану	2	1 раз в квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Разработка и реализация развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	участие, презентация, лицензирование, реализация	представление проекта:		1 раз в квартал
			МБДОУ	2	
			Муниципальный	3	
			Краевой	4	
		Федеральный	5		
Осуществление дополнительных работ	участие в мероприятиях учреждения	участие	1	1 раз в месяц	
	участие в	участие	2	1 раз в	

	проведении ремонтных работ и работ по благоустройств у территории и учреждении				квартал
	участие в ПМПк	постоянно		1	1 раз в квартал
	работа в комиссиях, творческой группы	член комиссии		1	1 раз в квартал
	ведение протоколов (педсоветов, совещаний, консилиумов и т.п.)			1	1 раз в квартал
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов		3	1 раз в квартал
Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях и презентация опыта работы	участие, победа	уровень:			1 раз в квартал
		МБДОУ	2		
		Муниципальный	3		
		Краевой	4		
Федеральный	5				
Соблюдение правил внутреннего распорядка и режима образовательного процесса	отсутствие замечаний по результатам административного контроля	0		2	1 раз в квартал
Учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации (тематическое	полнота и соответствие нормативным регламентирую	100%	3	год

планирование, рабочие программы)	щим документам			
Работа с семьями воспитанников	проведение мероприятий для родителей, семей воспитанников учреждения	наличие по плану	2	1 раз в квартал
Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Участие в ПМПк учреждения	по плану	2	год
	Сопровождение педагогов в образовательном процессе	мероприятия по плану	2	1 раз в квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Разработка и реализация развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	участие, презентация, лицензирование, реализация	представление проекта:		1 раз в квартал
		МБДОУ	2	
		Муниципальный	3	
		Краевой	4	
		Федеральный	5	
Осуществление дополнительных работ	участие в мероприятиях учреждения	участие	1	1 раз в месяц
	участие в проведении ремонтных работ и работ по благоустройству территории и учреждения	участие	2	1 раз в квартал
	участие в ПМПк	постоянно	1	1 раз в квартал
	работа в комиссиях, творческой группы	член комиссии	1	1 раз в квартал
	ведение протоколов (педсоветов, совещаний, консилиумов и т.п.)		1	1 раз в квартал
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья,	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	3	1 раз в квартал



		индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества			
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях и презентация опыта работы	участие, победа	уровень:		1 раз в квартал
			МБДОУ	2	
			Муниципальный	3	
			Краевой	4	
	Соблюдение правил внутреннего распорядка и режима образовательного процесса	отсутствие замечаний по результатам административного контроля	0	2	1 раз в квартал
Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	3	год
	Организация деятельности детей в образовательном процессе	в соответствии с нормативными регламентирующими требованиями	постоянно	2	1 раз в квартал
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих и укрепляющих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	2	1 раз в квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Участие в инновационной деятельности	разработка и реализация авторской программы воспитания, проектов	представление проекта:		1 раз в квартал
			МБДОУ	2	
			Муниципальный	3	
			Краевой	4	
			Федеральный	5	
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	2	1 раз в квартал	
	соблюдение	100%	3	1 раз в	

	СанПин норм			квартал
Эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2	1 раз в квартал
	посещаемость детей	не менее 80%	3	1 раз в месяц
	родительская плата	100%	2	1 раз в месяц
	активные формы работы	по плану (не реже 1 р.в месс)	2	1 раз в квартал
Осуществление дополнительных работ	Участие в мероприятиях учреждения	участие	1	1 раз в месяц
	участие в проведении ремонтных работ и работ по благоустройству территории и учреждении	участие	10	1 раз в год
	участие в ПМПк	постоянно	1	1 раз в квартал
	работа в комиссиях, творческой группе	член комиссии, участие	1	По факту
	руководитель первичной профсоюзной организации	постоянно	5	год
	ведение протоколов (педсоветов, совещаний, консилиумов и т.п.)	постоянно	1	1 раз в квартал
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с образовательной программой, проведение высокого качества образовательной деятельности согласно с современными нормами и требованиями	отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	3	1 раз в квартал
	реализация	программы,	3	1 раз в

		приоритетного направления учреждения	план, проекты		квартал
		участие в конкурсах профессионального мастерства	участие, победа, уровень:		1 раз в квартал
			МБДОУ	2	
			Муниципальный	3	
			Краевой	4	
			Федеральный	5	
		Обобщение, презентация и публикация опыта работы	Уровень:		1 раз в квартал
			МБДОУ	2	
			Муниципальный	3	
			Краевой	4	
			Федеральный	5	
	Достижения воспитанников	результаты мониторинга	динамика более 30%	2	1 раз в квартал
		участие в конкурсах, проектах	участие, призовое место	2 5	1 раз в квартал
	Соблюдение правил внутреннего распорядка и режима образовательного процесса	отсутствие замечаний по результатам административного контроля	0	2	1 раз в квартал
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, социальный педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	3	год
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	наличие мероприятий	по плану	3	1 раз в квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения детей	участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	участие	2	1 раз в квартал
			призовое место	5	
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям	наличие мероприятий	по плану и вне плана	3	1 раз в квартал

результаты образовательного процесса, достижения детей				
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	3	1 раз в квартал
	соблюдение СанПин норм	100%	3	1 раз в квартал
Осуществление дополнительных работ	Участие в мероприятиях учреждения	участие	1	1 раз в квартал
	участие в проведении ремонтных работ и работ по благоустройств у территории и учреждении	участие	10	1 раз в год
	участие в ПМПк	участие	1	1 раз в квартал
	работа в комиссиях, творческой группе	член комиссии, участие	1	По факту
	руководитель первичной профсоюзной организации	постоянно	5	год
	ведение протоколов (педсоветов, совещаний, консилиумов и т.п.)	постоянно	1	год
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства	участие, победа, уровень:		1 раз в квартал
		МБДОУ	2	
		Муниципальный	3	
		Краевой	4	
	Обобщение, презентация и публикация опыта работы	Уровень:		1 раз в квартал
		МБДОУ	2	
		Муниципальный	3	
		Краевой	4	
Разработка и реализация проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	участие, презентация, лицензирование, реализация	представление проекта:		1 раз в квартал
		МБДОУ	2	
		Муниципальный	3	
		Краевой	4	
		Федеральный	5	
		Федеральный	5	
		Федеральный	5	
		Федеральный	5	
Соблюдение правил внутреннего распорядка и режима	отсутствие замечаний по результатам административного контроля	0	2	1 раз в квартал

	образовательного процесса				
Младший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих и укрепляющих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	2	1 раз в квартал
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	2	1 раз в квартал
	организация детей в совместной деятельности	игровая, беседа и т.п. в соответствии с образовательной программой	отсутствие замечаний администрации учреждения	1	1 раз в квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Участие в мероприятиях учреждения	участие	1	1 раз в месяц
		участие в проведении ремонтных работ и работ по благоустройству территории и учреждения	участие	10	1 раз в год
		работа в комиссиях	член комиссии, участие	1	По факту
		руководитель первичной профсоюзной организации	постоянно	5	год
	Участие в мероприятиях образовательного процесса учреждения	по плану учреждения	активное участие	1	1 раз в квартал
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов и администрации учреждения	0	10	1 раз в квартал
	Соблюдение	отсутствие	0	10	1 раз в

	правил внутреннего распорядка и режима образовательного процесса	замечаний по результатам административного контроля			квартал
Шеф-повар, повар, диет-сестра	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующ их органов	отсутствие предписаний	5	1 раз в квартал
			устранение предписаний в установленные сроки		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек заболеваний, динамика заболеваемости детей	3	1 раз в квартал
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний	0	3	1 раз в квартал
	Осуществление дополнительных работ	участие в мероприятиях учреждения	участие	1	1 раз в месяц
		участие в проведении ремонтных работ и работ по благоустройств у территории и учреждении	участие	10	1 раз в год
		работа в комиссиях	член комиссии, участие	1	По факту
		руководитель первичной профсоюзной организации	постоянно	5	год
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	2	1 раз в квартал
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0	4	1 раз в квартал
	Соблюдение	отсутствие	0	2	1 раз в

	правил внутреннего распорядка и режима образовательного процесса	замечаний по результатам административного контроля			квартал
Заведующий складом, рабочий по обслуживанию здания, дворник, рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья), сторож - вахтер, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, кухонный работник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; уборка, благоустройство и озеленение территории учреждения; проведение генеральных уборок и т.п.	по плану учреждения, своевременно, качественно и в полном объеме	3	1 раз в квартал
		работа в комиссиях	член комиссии, участие	1	1 раз в квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих их органов	отсутствие предписаний	1	По факту
			устранение предписаний в установленные сроки		
	Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации, предписаний контролирующих или надзорных органов	50	1 раз в квартал	
Соблюдение правил внутреннего распорядка и режима образовательного процесса	отсутствие замечаний по результатам административного контроля	0	1	1 раз в квартал	
Документовед, делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообес	0 замечаний	1	год

		печению			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	2	1 раз в квартал	
Обеспечение методического процесса	оформление документов, подготовка мультимедийного обеспечения и т.п.	постоянно	2	1 раз в квартал	
Осуществление дополнительных работ	участие в мероприятиях	участие	1	1 раз в год	
	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10	1 раз в квартал	
	техническое обеспечение сайта учреждения	постоянно	1	1 раз в месяц	
Выплаты за качество выполняемых работ					
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	постоянно	0 замечаний	2	1 раз в квартал	
Контроль исполнения приказов деятельности учреждения	постоянно	0 замечаний	10	1 раз в квартал	
Соблюдение правил внутреннего распорядка и режима образовательного процесса	отсутствие замечаний по результатам административного контроля	0	2	1 раз в квартал	
Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	3	год
	Разработка и реализация проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	программы, проекты	Уровень:		1 раз в квартал
			МБДОУ	2	
			Муниципальный	3	
			Краевой	4	
Сохранение здоровья детей в	создание и реализация программ	Уровень:		1 раз в квартал	
		МБДОУ	2		



учреждении	и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Муниципальный	3	
		Краевой	4	
		Федеральный	5	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	3	1 раз в квартал
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих результаты образовательного процесса, достижения	участие в конференциях, методических мероприятиях	Уровень:		год
		МБДОУ	2	
		Муниципальный	3	
		Краевой	4	
		Федеральный	5	
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	заведование методическим кабинетом, создание условий для осуществлений образовательного процесса	соответствие	3	1 раз в квартал
	методическое объединение педагогов учреждения	организация мероприятий	2	1 раз в квартал
Осуществление дополнительных работ	Участие в мероприятиях учреждения	участие	1	1 раз в месяц
	участие в проведении ремонтных работ и работ по благоустройству территории и учреждения	участие	1	1 раз в квартал
	участие в ПМПк	постоянно	1	1 раз в квартал
	работа в комиссиях, творческой группе	член комиссии, участие	10	год
	руководитель первичной профсоюзной организации	постоянно	5	год
	ведение протоколов (педсоветов, совещаний, консилиумов и т.п.)	постоянно	1	1 раз в квартал
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	3	1 раз в квартал
		выстраивание образовательного процесса в соответствии с образовательной программой и приоритетным направлением учреждения	годовой план	3	1 раз в квартал
	Соблюдение правил внутреннего распорядка и режима образовательного процесса	отсутствие замечаний по результатам административного контроля	0	2	1 раз в квартал
Специалист по кадрам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативным регламентирующим работу актам	100%	3	год
	Обеспечение сохранности имущества и документов	соответствие нормативным срокам	100%	1	год
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	социально-правовое сопровождение работников	отсутствие замечаний административного контроля	0	2	1 раз в квартал
		отсутствие замечаний надзорных органов	0	3	
		отсутствие жалоб на работу со стороны сотрудников учреждения	0	2	
своевременное оформление больничных листов, табеля, реестров, списков и т.п.		0	2		
Осуществление	участие в	участие	1	1 раз в месяц	

дополнительных работ	мероприятиях участие в проведении ремонтных работ и работ по благоустройству территории и учреждения	участие	10	1 раз в год
	работа в комиссиях, творческой группе	член комиссии, участие	1	1 раз в квартал
Выплаты за качество выполняемых работ				
соблюдение правил внутреннего распорядка	отсутствие замечаний по результатам административного контроля	0	2	1 раз в квартал
Работа с отчетной документацией	подготовка, составление, оформление	своевременно	3	год

При применении балльной оценки при установлении выплат стимулирующего характера, размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

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

$C_{1 \text{ балла}}$  - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника

учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

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

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$  - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности)

учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

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

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

где:

$Q_{\text{стим1}}$  - предельный фонд заработной платы, который может направляться

учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных

работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы

работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков,

выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

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

где:

$Q_{\text{баз}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных

работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$  - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков,

дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяце плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

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

год

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителей, заместителей и специалиста по закупкам дошкольного учреждения**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		Наименование	Индикатор	
Руководитель	<b>выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	<b>инфраструктурные условия</b>	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	3%
			отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	3%
			отсутствие фактов ухода детей из учреждения	5%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
		реализация плана мероприятий ("дорожной карты") по решению задач городской педагогической конференции	исполнение мероприятий по плану образовательного учреждения	10%
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и достоверность информации на официальном сайте	5%
		дизайн образовательной среды	включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов	5%
		качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие у образовательного учреждения статуса районной площадки	7%
наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)			3%	
<b>кадровое обеспечение</b>		наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный, региональный, муниципальный уровень)	5%	
		участие педагогических работников в районных профессиональных	наличие участников, победителей	2%
				5%

	конкурсах			
	обеспечение принципа "открытости" системы оплаты труда в учреждении	отсутствие обоснованных жалоб	5%	
	выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%	
	участие в районных коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%	
	профессиональные достижения руководителя	участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня:		
		1 выступление (публикация)	2%	
		2 и более выступлений (публикаций)	5%	
		личные победы в профессиональных конкурсах (1-3 место)	5%	
<b>выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
<b>образовательные результаты</b>	учебные результаты	наличие проектов, реализуемых в рамках вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	10%	
	внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): международный и всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень	5%	
			2%	
			2%	
	воспитательная работа	отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины		2%
		отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия		3%
		положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете		2%
организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых			5%	
<b>выплаты за качество выполняемых работ</b>				
<b>организационная и финансово-хозяйственная деятельность</b>	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирующих органов	3%	
	привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%	
		предоставление платных образовательных услуг: по тарифам, предусмотренным правовым актом города по индивидуальным тарифам	5%	
	наличие контрактов с частными дошкольными учреждениями	1 контракт	2%	
<b>Специалист по закупкам</b>	<b>выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			

	<b>обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения</b>	составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	30%
		отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	30%
		своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	20%
	<b>экспертиза результатов закупок, приемка товаров</b>	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	20%
<b>выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	30%
<b>выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	<b>высокий уровень организации работы</b>	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	20%
		обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	40%
		соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	10%
<b>Заместители руководителя учреждения</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	<b>Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</b>	Материально – техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
		наличие высококвалифицированных педагогических	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	20%

	кадров		
	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
	Система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
<b>Сохранение здоровья детей в учреждении</b>	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	10%
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%
	Посещаемость детей	Не менее 80%	20%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
<b>Обеспечение качества образования в учреждении</b>	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
	Достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Наличие призеров и победителей	20%
<b>Сохранность контингента обучающихся, воспитанников</b>	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	20%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие программ и проектов реализация	20%



**РАЗМЕР  
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ  
РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы
	Наименование	Индикатор	
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	подготовка учреждения и образовательного процесса к учебному году	участие, без замечаний, выполнено в срок, качественно, в полном объеме	10
	подготовка учреждения к летне-оздоровительному сезон		
	подготовка учреждения к осеннее - зимнему сезону		
Подготовка и реализация акций, смотров, конкурсов и т.п.	наличие реализуемых проектов	участие	10
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	создание условий для обеспечения жизнедеятельности учреждения и осуществления образовательного процесса	участие, без замечаний, выполнено в срок, качественно, в полном объеме	10
	наличие важных работ, мероприятий (аварийные работы, срочные и т.п.)		
Укрепление материально-технической базы	привлечение материальных средств	улучшение условий	10

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ЗАВЕДУЮЩЕГО МБДОУ

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		размер к окладу, (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных средств	от 98 до 99 %	70 %
		от 99,1 до 100 %	100 %
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Выполнено в срок, качественно, в полном объеме	25 %
			50 %
Подготовка учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	50 %
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проекта	100 %
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ мероприятий	Международные	100 %
		Федеральные	90 %
		Межрегиональные	80 %
		Региональные	70 %
		Внутри учреждения	60 %

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ  
ЗАМЕСТИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должност ному окладу)
1.	при наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории при наличии второй квалификационной категории	20% 15% 10%
	опыт работы в занимаемой должности*: от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук ** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный »** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	5% 15% 15% 20%
2.	от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук ** при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный »** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	15% 25% 30% 25% 30%
	свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук ** при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук**	25% 35%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный »**	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	35%
		40%

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

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

## ФОРМУЛА РАЗМЕРА УВЕЛИЧЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ КРАЕВОЙ ВЫПЛАТЫ

Размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителям и работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВ_{ув} = O_{тп} \times K_{ув} - O_{тп}, (1)$$

где:

$СКВ_{ув}$  – размер увеличения специальной краевой выплаты;

$O_{тп}$  – 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;

$K_{ув}$  – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года,  $K_{ув}$  определяется следующим образом:

$$K_{ув} = (Z_{пф1} + (СКВ \times K_{мес} \times K_{рк}) + Z_{пф2}) / (Z_{пф1} + Z_{пф2}), (2)$$

где:

$Z_{пф1}$  – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$Z_{пф2}$  – фактически начисленная заработная плата, 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;

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

$K_{рк}$  – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.»;

пункт 11 изложить в следующей редакции:

«11. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку.

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

$$C = C_{1балла} \times B_i,$$

где:

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

$C_{1\text{балла}}$  – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

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

где:

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

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

$$Q_{\text{стим раб.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}} - Q_{\text{скв}},$$

где:

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

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

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

$Q_{\text{скв}}$  – сумма средств, направляемых на специальные краевые выплаты.