

СОГЛАСОВАНО  
Руководитель МКУ «Управление  
образования»

  
\_\_\_\_\_ Е.К. Бурбукина  
(инициалы, фамилия)  
« 18 » \_\_\_\_\_ 01 \_\_\_\_\_ 2017



УТВЕРЖДАЮ  
Заведующая МБДОУ  
Подтесовский детский сад № 28  
\_\_\_\_\_ Е.Г.Курбатова  
(инициалы, фамилия)  
« 18 » \_\_\_\_\_ 01 \_\_\_\_\_ 2017



СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

  
\_\_\_\_\_ О.В.Зиновкина  
(инициалы, фамилия)  
« 18 » \_\_\_\_\_ 01 \_\_\_\_\_ 2017

Положение  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Подтесовский детский сад № 28»

## **1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Подтесовский детский сад № 28» (далее – Положение) разработано на основании ст. 12 Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», в соответствии со ст. ст. 27.3, 29 Устава Енисейского района и решением Енисейского районного Совета депутатов от 28.06.2011 № 12-155 р (ред. 14.10.2014 г. № 37-482р) «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений района», Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Енисейского района Красноярского края, утвержденного постановлением администрации Енисейского района Красноярского края от 22.10.2013 г. № 1161-п (в редакции постановления администрации Енисейского района от 31.10.2014 № 1023-п, от 28.05.2015 № 528-п, от 24.09.2015 № 785-п, от 30.11.2015 № 955-п, от 29.02.2016 № 105-п, от 21.04.2016 № 219-п, от 22.06.2016 № 334-п, от 30.12.2016 г № 804-п) и приказа управления образования Енисейского района «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Енисейского района Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Подтесовский детский сад № 28» (далее – ДООУ)

1.2. Система оплаты труда работников МБДОУ Подтесовский детский сад № 28 (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников МБДОУ Подтесовский детский сад № 28 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

## **2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), конкретным работникам устанавливаются руководителем ДООУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), определенных в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

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

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

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), работникам ДОУ могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению.

### 3. 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;

Утвержденный перечень должностей (профессий) и конкретные размеры компенсационных выплат работникам, занимающим данные должности.

Должность работника	% доплаты
Младший воспитатель	12 % (от оклада)
Младший воспитатель (подменный)	12% (от оклада)
Машинист по стирке белья	12 % (от оклада)
Повар	12% (от оклада)
Повар (подменный)	12% (от оклада)
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	12% (от оклада)
Уборщик служебных помещений	12% (от оклада)
Подсобный рабочий	12% (от оклада)

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент - 30%;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - до 50%.

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

- работникам ДОУ, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

- работникам ДОУ, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

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

### 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам ДОУ в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплаты за качество выполняемых работ;

г) персональные выплаты;

д) выплаты по итогам работы.

4.2. Персональные выплаты 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, установленной пунктом 4.11 настоящей статьи. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 3* к настоящему положению

Персональная выплата, именуемая районной выплатой, устанавливается с учетом специфики деятельности работника (ДОУ).

4.3. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств; объем ввода законченных ремонт объектов; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения; достижение высоких результатов в работе за определенный период; участие в инновационной деятельности; участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с *приложением № 4* к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников, утверждаются постановлением администрации района.

4.5. Критерии оценки результативности и качества труда работников ДОУ могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах школы, устанавливающих системы оплаты труда.

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

Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника устанавливается с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ, и ее состав утверждаются приказом заведующей ДОУ. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель профсоюзного комитета ДОУ.

Решение о назначении выплаты работникам оформляется приказом заведующей и доводится до сведения коллектива.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заведующей определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами и выделяется в штатном расписании.

4.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается не зависимо от фактически отработанного времени.

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

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждение применяет бальную оценку

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

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

где:

$C$  - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановый период;

$C_{1 \text{ балла}}$  - 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).

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

где:

$Q_{\text{стим раб}}$  - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановый период;

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

$$Q_{\text{стим раб}} = Q_{\text{зи}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зи}}$  - 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 плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, на месяц в плановом периоде;

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

Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *приложением № 5* к настоящему Положению.

При экономии данная сумма распределяется на всех работников ДООУ.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению заведующей ДООУ с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат за условия работы в сельской местности, 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, установленной пунктом 4.10 настоящего раздела.

4.9. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДООУ, а также средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных ДООУ в установленном порядке на оплату труда работников.

4.10. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера

оплаты 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 (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

4.11. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 7167 рублей.

Региональная выплата 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 отработанного времени, установить региональную выплату, 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 доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

## **5. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам ДОУ в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам ДОУ оказывается по решению заведующей ДОУ в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам ДОО производится на основании приказа заведующей ДОО с учетом положений настоящего раздела.

5.5. Единовременная выплата производится специалистам, окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными образовательными учреждениями, находящимися на территории Енисейского района (постановление администрации Енисейского района от 08.11.2016 № 631-п)

## **6. Условия оплаты труда заведующей ДОО**

6.1. Оплата труда заведующей ДОО осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада заведующей ДОО устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), работников основного персонала возглавляемого им ДОО с учетом отнесения ДОО к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с Приложением № 3 к примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Енисейского района.

6.3. Группа по оплате труда заведующей ДОО определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением № 4 к примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Енисейского района. Группа оплаты труда руководителей учреждений устанавливается не реже 1 раза в год в срок до 1 октября, предшествующего планируемому, нормативным правовым актом МКУ «Управление образования» и определяется в соответствии со значениями объемных показателей.

За заведующей ДОО, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6.4. Заведующей ДОО в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты 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;

\* выплаты по итогам работы;

6.5. Распределение средств на осуществление стимулирующих выплат ДОО осуществляется ежемесячно, комиссией (рабочей группой) по установлению выплат, образованной МКУ «Управление образования» (далее - комиссия).

6.6. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии МКУ «Управление образования» издается приказ об установлении стимулирующих выплат руководителем.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

В случае наложения на заведующую ДОО в отчетный период дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера не устанавливаются.

## **7. Оплата труда иным работникам**

7.1. 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.

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

$S_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 310$ , где

$S_p$  – размер оплаты за один день работы для иных работников;

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

$\text{Чр}$  – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

## **8. Заключительное положение**

1. Настоящее Положение вводится в действие с 01.01.2017 года



Приложение № 1  
к положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Подтесовский  
детский сад № 28»

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),  
работников учреждений**

**1. Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников образования**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
<b>1 квалификационный уровень</b>	Младший воспитатель Младший воспитатель (подменный)	<u>3226,00</u>	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
<b>1 квалификационный уровень</b>	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	при наличии среднего профессионального образования	<u>4 687,00</u>
		при наличии высшего профессионального образования	<u>5 334,00</u>
<b>3 квалификационный уровень</b>	Воспитатель; подменный воспитатель; педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	<u>5 373,00</u>
		при наличии высшего профессионального образования	<u>6 119,00</u>
<b>4 квалификационный уровень</b>	старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	при наличии среднего профессионального образования	<u>5 880,00</u>
		при наличии высшего профессионального образования	<u>6 699,00</u>

2. Профессиональные квалификационные группы  
«Общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»,  
утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 г. №  
247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных  
должностей руководителей, специалистов и служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки

9

		заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	<u>3 484,00</u>
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	<u>3 828,00</u>

3. Профессиональные квалификационные группы  
«Общепромышленных профессий рабочих», утвержденные приказом  
Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении  
профессиональных квалификационных групп  
общепромышленных профессий рабочих»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	дворник; подсобный рабочий, машинист по стирке белья; кастелянша; кладовщик, сторож; уборщик служебных помещений; повар (2, 3 разряда по ТС)	<u>2 454,00</u>
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (5,6 разряда по ТС); повар (4, 5 разряда по ТС);	<u>2 857,00</u>
2 квалификационный уровень	Повар (6 разряда по ТС)	<u>3 484,00</u>

### Повышающие коэффициенты

Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	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 учреждений	11%

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

$K_1$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

$K_2$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом:

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

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

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

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

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

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q$  – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_2$  – 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;

$Q_{отп}$  – 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»

### Размер персональных выплат

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
<b>1. За опыт работы в занимаемой должности: &lt;*&gt;</b>		
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%
1.3.	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%
<b>2. За сложность, напряженность и особый режим работы:</b>		
2.1	за заведование элементами инфраструктуры:<****> кабинетами, лабораториями,	10%

	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.2	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
2.3	специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
2.4	Краевые выплаты воспитателям <***** >	718,4 рублей
2.5	Краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей <***** >	2 155,2 рубля
2.6	Районные выплаты шеф-повара, поварам муниципальных образовательных учреждений <***** >	555,6 рублей

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

<\*\*\*\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (далее – образовательные организации).

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

<\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя организации в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2 155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника 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.

<\*\*\*\*\*> Районные выплаты шеф-поварам, поварам устанавливается в размере 555,6 рублей на одного повара. Выплаты поварам осуществляются на основании приказа руководителя муниципального образовательного учреждения в виде персональной надбавки, является стимулирующей выплатой, входящей в состав заработной платы работника, выплачивается пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местах с особыми климатическими условиями (постановление администрации Енисейского района «Об утверждении Порядка ежемесячной выплаты шеф-поварам, поварам, помощникам повара, работающих в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых из районного бюджета»).

**Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Количество баллов <*>
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	7
		95% выделенного объема средств	10
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы работников учреждения	наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	5
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	10
Текущий ремонт			50
Уборка, благоустройство			30
Объем ввода законченных ремонтов объекта	Текущий ремонт капитальный ремонт, уборка, субботник, постройки, благоустройство территории, проведение ремонтных работ в группе и ДОУ, и др.)	Выполнено в срок, в полном объеме	25 50 70 100

<\*> Без учета повышающих коэффициентов

**Выплаты**

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

1. СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ, ВОСПИТАТЕЛЬ, ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ,

ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ,

МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

№	критерии оценки	баллы	периодичность выплаты	
1	Посещаемость	<u>20 баллов</u> – посещаемость 100% <u>15 баллов</u> – 91-99,9% <u>10 баллов</u> – 81-90% <u>5 баллов</u> – 75-80% <u>0</u> – менее 75%	ежемесячно	
2	Заболеваемость	<u>20 баллов</u> – 0% заболеваемости <u>15 баллов</u> – до 5% <u>12 баллов</u> – 5 – 9% <u>9 баллов</u> – 10-14% <u>7 баллов</u> – 15-16% <u>5 баллов</u> – 17-20%	ежемесячно	
3	Результаты воспитанников в конкурсах, фестивалях, проектах и т.п. (в зависимости от уровня)	за одного ребенка	по факту	
	<i>на уровне детского сада</i>	2 балла		
	<i>на уровне поселка</i>	5 баллов		
	<i>на муниципальном уровне</i>	10 баллов		
	<i>на краевом, всероссийском уровне</i>	15 баллов		
4	Результаты работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)		по факту	
	<i>на уровне детского сада</i>	участие		3 балла
		победа		5 баллов
	<i>на уровне поселка</i>	участие		3 балла
		победа		7 баллов
	<i>на муниципальном уровне</i>	участие		5 баллов
		победа		10 баллов
	<i>на краевом, всероссийском уровне</i>	участие		5 баллов
победа		15 баллов		



5	Наличие публикаций в профессиональных («1 сентября», «Дошкольное воспитание» и др.) периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	за одну публикацию 10 баллов	по факту
6	Позитивные результаты взаимодействия с родителями:  <i>наличие положительных, адекватных отзывов о работе воспитателя в Книге пожеланий и предложений (на уровне ДОУ).</i>	за один отзыв 5 баллов	по факту
7	Разработка и трансляция методических пособий	за одно методическое пособие 5 баллов	по факту
8	За шитье, ремонт кукольной одежды, игрушек, мягкой мебели	20 баллов	ежемесячно
9	Работа в различных комиссиях  Комиссия по охране труда, ПБ и др.  Комиссия по распределению стимулирующего фонда	2 балла 5 баллов	по факту
10	Адаптация детей	за одного ребенка 5 баллов	по факту
11	Осуществление дополнительных работ (уборка, субботник, постройки, благоустройство территории, проведение ремонтных работ в группе и ДОУ, и др.)	10-100 баллов	по факту
12	Наставничество	5 баллов	по факту
13	Взаимодействие с другими организациями	10 баллов	по факту
14	Разработка технологий, создание программ	10 баллов	по факту
15	Подбор материала для сайта ДОУ Ведение сайта	5 баллов 7 баллов	по факту по факту
16	Активное участие (выступление, защита) педагогов на семинарах, конференциях, «Неделе дошкольного образования» и др.	10 баллов	по факту
17	Привлечение родителей в образовательный процесс	за одного родителя 2 балла	по факту

2. МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ, ЗАВХОЗ, ПОВАР, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ,

КЛАДОВЩИК, КАСТЕЛЯНША,

УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ БЕЛЬЯ,

РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЯ,

ДВОРНИК, СТОРОЖ

№	критерии оценки	баллы	периодичность выплаты	
1	Посещаемость	<u>20 баллов</u> – посещаемость 100% <u>15 баллов</u> – 91-99,9% <u>10 баллов</u> – 81-90% <u>5 баллов</u> – 75-80% <u>0</u> – менее 75%	ежемесячно	
2	Заболеваемость	<u>20 баллов</u> – 0 % заболеваемости <u>15 баллов</u> – до 5% <u>12 баллов</u> – 5 – 9% <u>9 баллов</u> – 10-14% <u>7 баллов</u> – 15-16% <u>5 баллов</u> – 17-20%	ежемесячно	
3	Результаты воспитанников в конкурсах, фестивалях, проектах и т.п. (в зависимости от уровня)	за одного ребенка	ежемесячно	
	<i>на уровне детского сада</i>	2 балла		
	<i>на уровне поселка</i>	5 баллов		
	<i>на муниципальном уровне</i>	10 баллов		
	<i>на краевом, всероссийском уровне</i>	15 баллов		
4	Результаты работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)		ежемесячно	
	<i>на уровне детского сада</i>	участие		3 балла
		победа		5 баллов
	<i>на уровне поселка</i>	участие		3 балла
		победа		7 баллов
	<i>на муниципальном уровне</i>	участие		5 баллов
		победа		10 баллов
	<i>на краевом, всероссийском уровне</i>	участие		5 баллов
победа		15 баллов		
6	Позитивные результаты взаимодействия с родителями:	за один отзыв	ежемесячно	
	<i>наличие положительных, адекватных отзывов о работе сотрудника ДОУ в Книге пожеланий и предложений (на уровне ДОУ).</i>	5 баллов		
8	За шитье, ремонт кукольной одежды, игрушек, мягкой мебели	20 баллов	ежемесячно	
9	Работа в различных комиссиях		ежемесячно	
		2 балла		

	Комиссия по охране труда, ПБ и др. Комиссия по распределению стимулирующего фонда	5 баллов	
10	Адаптация детей	за одного ребенка 5 баллов	ежемесячно
11	Осуществление дополнительных работ (ремонт группы, ремонт ДОУ, уборка, субботник, постройки, благоустройство территории, проведение ремонтных работ в учреждении и др.)	10-100 баллов	ежемесячно
12	Взаимодействие с другими организациями	10 баллов	ежемесячно
13	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (изготовление атрибутов, помощь в оформлении помещения, сопровождение детей в библиотеку, ДК, экскурсии и т.п.)	10 баллов	ежемесячно
14	Погрузка мусора	за одну погрузку 2 балла	ежемесячно
15	Работа в выходные и праздничные дни, вечернее время	10 баллов	ежемесячно
16	Подготовка здания к зимнему (летнему) сезону (Утепление и мытье окон, стен и т.д.)	5 баллов	ежемесячно