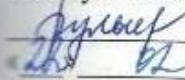


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Детский сад общеразвивающего вида № 36 с приоритетным осуществлением деятельности по
художественно-эстетическому развитию детей»

662150, г. Ачинск, микрорайон 6, строение 16, тел. 8(39-151) 7-61-70

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 36 с приоритетным осуществлением деятельности
по художественно-эстетическому развитию детей»**

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
Т.С. Рулькова


2022 г.



Представитель МБДОУ № 36

В.В. Рулькова

2022 г.

Положение прошло уведомительную регистрацию

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 20__ г.

Руководитель _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Детский сад общеразвивающего вида № 36 с приоритетным осуществлением деятельности по
художественно-эстетическому развитию детей»

662150, г. Ачинск, микрорайон 6, строение 16, тел. 8(39-151) 7-61-70

Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 36 с приоритетным осуществлением деятельности
по художественно-эстетическому развитию детей»

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
Т.С. Рутькова

«__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 36

В.В. Рыженкова

«__» _____ 20__ г.

Положение прошло уведомительную регистрацию

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от «__» _____ 20__ г.

Руководитель _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

I. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 36 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей» (далее – Положение) разработано в соответствии с ТК РФ, Постановлением администрации города Ачинска от 30.10.2014 № 472-п «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска», Постановлением администрации города Ачинска от 01.07.2011 № 221-п «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных подведомственных управлению образования администрации города Ачинска учреждений» (с изменениями и дополнениями), Постановлением администрации города Ачинска от 01.07.2011 № 222-п «Об утверждении условий, при которых размер окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы» (с изменениями и дополнениями), и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 36 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей» (далее – Организация).

1.2. Заработная плата устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников Организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

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

1.3. Организация, в пределах, имеющихся у неё средств на оплату труда работников, определяет размеры доплат, надбавок и других мер материального стимулирования в соответствии с протоколом комиссии по распределению стимулирующих выплат.

1.4. Система оплаты труда работников Организации включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

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

1.6. Наименования должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным

справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

1.7. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основании постановления администрации города Ачинска от 30.10.2014 г. № 472-п «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска» (с изменениями) в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению об оплате труда работников МБДОУ №36.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

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

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

K – повышающий коэффициент.

2.5. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Организации могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов) определяются постановлением администрации города Ачинска от 30.10.2014 г. № 473-п «О внесении изменений в постановление администрации города Ачинска от 01.07.2011 г. № 222-п (с изменениями).

2.5.1. По должностям педагогических работников устанавливается повышающий коэффициент согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

2.5.2. Расчет повышающего коэффициента (K_2) производится по формуле $K = K_1 + K_2$, где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы Приложения №2;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы Приложения №2.

2.5.3. 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.

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

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

2.5.4. Повышающие коэффициенты определяются в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

3.1. Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (статья 147 ТК РФ) согласно Приложению № 3;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст.148 ТК РФ);

- 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) (ст.149 ТК РФ) согласно Приложению № 4.

3.2. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников МБДОУ № 36 устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% часовой ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

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

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

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

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Организации с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам Организации по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Организацией 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;

выплаты по итогам работы;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы в занимаемой должности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда));

выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются на основании приложения № 5 к настоящему Положению.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Организации. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Руководитель при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления организации, в том числе общественного совета организации, представительного органа работников.

4.6. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) организация применяет балльную оценку.

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

$$C = C_1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

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

C₁ 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_{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), за исключением руководителя учреждения.

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

где:

Q_{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_{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_{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".

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается в баллах.

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплаты по итогам работы, утверждаются руководителем ежемесячно, ежеквартально в соответствии с протоколом комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников организации определяются согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

4.11. Стимулирующие выплаты работнику могут не выплачиваться за:

- нарушение санитарно-гигиенических норм;
- нарушение режима работы;
- наличие жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- не выполнение приказов;
- наличие несчастных случаев с детьми в соответствии с протоколом комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.12. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

4.13. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Организации;
- 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 организации устанавливается в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

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

4.14. Стимулирующие выплаты работникам, находящимся в учебном отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, в очередном отпуске, на листах временной нетрудоспособности, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.15. Стимулирующие выплаты работнику, занятому по трудовому договору не на полную ставку, устанавливаются и выплачиваются пропорционально установленной нагрузке.

4.16. Стимулирующие выплаты разового характера (в том числе, фиксированной суммой) устанавливаются работникам в рамках фонда оплаты труда:

- 1) к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) – 3000 рублей;
- 2) к государственным или профессиональным праздникам (День воспитателя, День защитников Отечества, Международный женский день) – 1000 рублей.

Выплаты производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.17. Работникам, месячная заработная плата которых при отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата на местном уровне.

Региональная выплата на местном уровне для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата на местном уровне, размер которой для каждого

работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты на местном уровне под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

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

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3. Конкретный размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику в соответствии с настоящим Положением, определяется руководителем самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда и не может быть более 3-х тысяч рублей.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Организации производится на основании заявления работника и приказа руководителя с учетом настоящего положения.

VI. Оплата труда заместителей заведующего Организации

6.1. Оплата труда заместителя заведующего осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

6.2. Максимальный размер должностного оклада заместителя заведующего устанавливается руководителем на 10% ниже размера должностного оклада заведующего.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителю заведующего устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Положения.

6.4. Заместителю заведующего организации 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. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей заведующего устанавливаются ежемесячно или ежеквартально согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

6.6. Размеры персональных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

6.7. Размер стимулирующих выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться заместителю заведующего на основании приложения № 10 к настоящему Положению.

6.8. Заместителю заведующего стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются приказом руководителя.

6.9. Заместителю заведующего может оказываться единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.10. Выплата единовременной материальной помощи заместителю заведующего производится на основании заявления и приказа руководителя с учетом положений настоящего положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда Организации и не может быть более 3-х тысяч рублей.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учётом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

8.1. Оплата труда педагогическим работникам.

8.1.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении МБДОУ №36 применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

8.1.2. Почасовая оплата труда воспитателей и педагогов в учреждении МБДОУ №36 применяется при оплате:

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

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

$$C = \text{ФОТ} / 4.3 * Ч * C_t, \text{ где}$$

C – размер оплаты за один рабочий день для воспитателей и педагогических работников;
ФОТ – средний месячный фонд оплаты труда воспитателей и педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

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

C_t – количество ставок

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

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

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часов в неделю;

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

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

8.2. Оплата труда иным работником

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

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

формуле:

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / N,$$
 где

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

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

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

N - число рабочих дней в году.

8.3. Оплата труда заместителей руководителя

8.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, при исполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя, без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится оплата в процентном соотношении, не более 100% от оклада того сотрудника, на которого возлагаются данные обязанности.

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

Размеры стимулирующих выплат работнику могут быть уменьшены по причине:

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

Случаи уменьшения или лишения стимулирующих выплат рассматриваются руководителем и Комиссией в индивидуальном порядке в каждом случае по согласованию с профсоюзной организацией МБДОУ №36.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников МБДОУ №36

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

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3334,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3511,0 <*>
2 квалификационный уровень		3896,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 760,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 556,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 029,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 866,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 603,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 521,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 226,0
	при наличии высшего профессионального образования	8 234,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3964,0 руб.

II. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3 511,0

2 квалификационный уровень		3 704,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		3 896,0
2 квалификационный уровень		4 282,0
3 квалификационный уровень Шеф-повар		4 704,0
4 квалификационный уровень		5 937,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		4 282,0
2 квалификационный уровень		4 704,0
3 квалификационный уровень		5 164,0
4 квалификационный уровень		6 208,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень		7 790,0

III. Профессиональные квалификационные группы
общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3016,0
2 квалификационный уровень	3161,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 511,0
2 квалификационный уровень	4 282,0
3 квалификационный уровень	4 704,0
4 квалификационный уровень	5 667,0

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников МБДОУ №36

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

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников МБДОУ №36

№	Наименование должности	Основание	Предельный размер, в % от ставки
1.	Повару, шеф-повару	Работа у горячей плиты, электрожарочного шкафа, работа, связанная с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, чисткой лука	12

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников МБДОУ №36

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке зароботной платы <*>
1	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <***>	20

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников МБДОУ №36

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ №36

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплаты в баллах	Периодичность оценки
		Наименование	Индикатор		
Воспитатель	Выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Создание благоприятных условий пребывания воспитанников в ДОО	Благоустройство РППС детского сада, изготовление пособий, оформление группы	Изготовление пособий, атрибутов, оформление детского сада	2	на месяц
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Соблюдение режимных моментов, использование здоровьесберегающих технологий	Отсутствие замечаний	2	на месяц
	Эффективность работы с родителями	Организация совместных мероприятий с родителями Работа с семьями, попавшими в трудную жизненную ситуацию	Наличие мероприятия (за каждое)	2	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
	Достижения детей	Призовое место в смотрах, конкурсах, соревнованиях разного уровня	Всероссийский уровень	1	на месяц
			Краевой уровень	4	на месяц
			Городской уровень	3	на месяц
			Участие в городском мероприятии	1	на месяц
			Уровень ДОО	1	на месяц
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих результаты образовательного процесса	Открытые мероприятия (занятие, день открытых дверей, тематическая неделя)	Наличие мероприятия (за каждое)	2	на месяц
		Качественная организация и проведение мероприятий, праздников, утренников	Наличие мероприятия (за каждый сценарий)	1	на месяц
	Высокая исполнительская дисциплина	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, благоустройство ДОО, выполнение заданий	Выполнение работ (за каждое)	1	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Участие в инновационной деятельности	Организация инновационной, проектной деятельности	Разработка и реализация (за каждое)	1	на месяц
	Использование цифровых образовательных ресурсов	Проведение онлайн-занятия, создание обучающего мастер-класса, обучающей презентации	Наличие	2	на месяц
	Развитие профессиональной компетенции	Работа в методическом совете, в творческой группе, в городской творческой группе	Наличие протокола заседания или мероприятия (за каждое)	2	на месяц
			Наставничество в соответствии с приказом руководителя	Наличие плана работы	2
		Распространение и обобщение педагогического опыта работы	Публикация в СМИ и печатных изданиях	1	на месяц
			Участие с личным докладом (проектом, презентацией)	Краевой уровень	3
		Городской уровень		2	на месяц
		Уровень ДОО		1	на месяц
		Работа в комиссиях	Выполнение работы (за каждое)	2	на месяц
Участие в вебинарах, минарах, семинарах		Подтверждение документом	1	на месяц	
Курсы повышения квалификации		Подтверждение документом (за каждое)	2		
Призовое место в конкурсах профессионального мастерства			Всероссийский уровень	1	на месяц
			Краевой уровень	4	на месяц
			Городской уровень	3	на месяц
	Участие в городском мероприятии		2	на месяц	
		Уровень ДОО	1	на месяц	
Итого			50		

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплаты в баллах	Периодичность оценки	
		Наименование	Индикатор			
Педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	Выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Создание благоприятных условий пребывания воспитанников в ДОО	Благоустройство РППС детского сада, изготовление пособий, оформление группы	Изготовление пособий, атрибутов, оформление детского сада	2	на месяц	
	Эффективность работы с родителями	Организация работы по оказанию консультативной работы	Выполнение работы	2	на месяц	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты					
	Достижения детей	Призовое место в смотрах, конкурсах, соревнованиях разного уровня	Всероссийский уровень	1	на месяц	
			Краевой уровень	4	на месяц	
			Городской уровень	3	на месяц	
			Участие в городском мероприятии	1	на месяц	
			Уровень ДОО	1	на месяц	
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих результаты образовательного процесса	Открытые мероприятия (занятие, день открытых дверей, тематическая неделя)	Наличие мероприятия (за каждое)	2	на месяц	
		Качественная организация и проведение мероприятий, праздников, утренников	Наличие мероприятия (за каждый сценарий)	1	на месяц	
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Разработка адаптированных образовательных программ	Наличие программ	2	на месяц	
	Высокая исполнительская дисциплина	Организация работы с детьми дополнительно	Выполнение работы	2	на месяц	
		Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, благоустройство ДОО, выполнение заданий	Выполнение работ (за каждое)	1	на месяц	
	Выплаты за качество выполняемых работ					
	Участие в инновационной деятельности	Организация инновационной, проектной деятельности	Разработка и реализация (за каждое)	1	на месяц	
	Использование цифровых образовательных ресурсов	Проведение онлайн-занятия, создание обучающего мастер-класса, обучающей презентации	Наличие	2	на месяц	
	Развитие профессиональной компетенции	Работа в методическом совете, в творческой группе, в городской творческой группе	Наличие протокола заседания или мероприятия (за каждое)	2	на месяц	
			Наставничество	Наличие плана работы	2	на месяц
			Работа в комиссиях	Выполнение работы (за каждое)	2	на месяц
		Участие с личным докладом (проектом, презентацией)	Краевой уровень	3	на месяц	
			Городской уровень	2	на месяц	
			Уровень ДОО	1	на месяц	
		Распространение и обобщение педагогического опыта работы	Публикация в СМИ и печатных изданиях	1	на месяц	
		Участие в вебинарах, мидинарах, семинарах	Подтверждение документом	1	на месяц	
		Курсы повышения квалификации	Подтверждение документом (за каждое)	2		
		Призовое место в конкурсах профессионального мастерства		Всероссийский уровень	1	на месяц
Краевой уровень				4	на месяц	
Городской уровень				3	на месяц	
Участие в городском мероприятии	2			на месяц		
		Уровень ДОО	1	на месяц		
Итого			50			

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплаты в баллах	Периодичность оценки	
		Наименование	Индикатор			
Инструктор по физической культуре/музыкальный руководитель	Выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Создание благоприятных условий пребывания воспитанников в ДОО	Благоустройство РППС детского сада, изготовление пособий, оформление группы	Изготовление пособий, атрибутов, оформление детского сада	2	на месяц	
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Использование здоровьесберегающих технологий	Отсутствие замечаний	2	на месяц	
	Эффективность работы с родителями	Организация совместных мероприятий с родителями	Наличие мероприятия (за каждое)	2	на месяц	
	Осуществление работ с интернет-ресурсом	Ведение сайта ДОО	Обновление сайта ДОО не реже 1 раза в неделю	3	на месяц	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты					
	Достижения детей	Призовое место в смотрах, конкурсах, соревнованиях разного уровня	Всероссийский уровень	1	на месяц	
			Краевой уровень	4	на месяц	
			Городской уровень	3	на месяц	
			Участие в городском мероприятии	1	на месяц	
			Уровень ДОО	1	на месяц	
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих результаты образовательного процесса	Открытые мероприятия (занятие, день открытых дверей, тематическая неделя)	Наличие мероприятия (за каждое)	2	на месяц	
		Качественная организация и проведение мероприятий, праздников, утренников	Наличие мероприятия (за каждый сценарий)	1	на месяц	
	Высокая исполнительская дисциплина	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, благоустройство ДОО, выполнение заданий	Выполнение работ (за каждое)	1	на месяц	
		Ведение дневника взаимодействия с учителем-логопедом	Наличие планов и динамических листов	2	на месяц	
	Выплаты за качество выполняемых работ					
	Участие в инновационной деятельности	Организация инновационной, проектной деятельности	Разработка и реализация (за каждое)	1	на месяц	
	Использование цифровых образовательных ресурсов	Проведение онлайн-занятия, создание обучающего мастер-класса, обучающей презентации, видеороликов	Наличие	2	на месяц	
	Развитие профессиональной компетенции	Работа в методическом совете, в творческой группе, в городской творческой группе	Наличие протокола заседания или мероприятия (за каждое)	2	на месяц	
			Наставничество	Наличие плана работы	2	на месяц
				Краевой уровень	3	на месяц
				Городской уровень	2	на месяц
		Уровень ДОО	1	на месяц		
		Работа в комиссиях	Выполнение работы (за каждое)	2	на месяц	
		Распространение и обобщение педагогического опыта работы	Публикация в СМИ и печатных изданиях	1	на месяц	
		Участие в вебинарах, мидинарах, семинарах	Подтверждение документом	1	на месяц	
Курсы повышения квалификации		Подтверждение документом (за каждое)	2			
		Призовое место в конкурсах профессионального мастерства	Всероссийский уровень	1		
			Краевой уровень	4		
			Городской уровень	3		
Участие в городском мероприятии	2					
Уровень ДОО	1	на месяц				
Итого			50			

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплаты в баллах	Периодичность оценки	
		Наименование	Индикатор			
Старший воспитатель	Выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Создание благоприятных условий пребывания воспитанников в ДОО	Благоустройство РППС детского сада, изготовление пособий, оформление группы	Изготовление пособий, атрибутов, оформление детского сада	2	на месяц	
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Контроль и соблюдение режимных моментов, использование здоровьесберегающих технологий	Отсутствие замечаний	2	на месяц	
	Эффективность работы с родителями	Организация совместных мероприятий с родителями Работа с семьями, попавшими в трудную жизненную ситуацию	Наличие мероприятия (за каждое)	2	на месяц	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты					
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Разработка адаптированных образовательных программ	Наличие программ	2	на месяц	
	Организация и проведение мероприятий, показывающих результаты образовательного процесса	Организация мероприятий, конкурсов-смотров, мастер-классов, акций и т.д.	Наличие мероприятия на уровне города (за каждое)	3	на месяц	
			Наличие мероприятия на уровне ДОО (за каждое)	1	на месяц	
	Индивидуальные достижения воспитателей более высоких показателей развития	Методическая работа по повышению профессиональной квалификации педагогов	Наличие плана	2	на месяц	
		Методическая работа по повышению уровня педагогической компетенции молодых педагогов	Наличие плана	2	на месяц	
	Высокая исполнительская дисциплина	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, благоустройство ДОО, выполнение заданий	Выполнение работ (за каждое)	1	на месяц	
	Выплаты за качество выполняемых работ					
	Участие в инновационной деятельности	Организация инновационной, проектной деятельности	Разработка и реализация (за каждое)	1	на месяц	
	Использование цифровых образовательных ресурсов	Проведение онлайн-занятия, создание обучающего мастер-класса, обучающей презентации, видеороликов	Наличие	2	на месяц	
	Развитие профессиональной компетенции	Работа в методическом совете, в творческой группе, в городской творческой группе	Наличие протокола заседания или мероприятия (за каждое)	2	на месяц	
			Участие с личным докладом (проектом, презентацией)	Краевой уровень	3	на месяц
				Городской уровень	2	на месяц
		Уровень ДОО		1	на месяц	
		Работа в комиссиях	Выполнение работы (за каждое)	2	на месяц	
		Распространение и обобщение педагогического опыта работы	Публикация в СМИ и печатных изданиях	1	на месяц	
		Участие в вебинарах, мидинарах, семинарах	Подтверждение документом	1	на месяц	
		Курсы повышения квалификации	Подтверждение документом (за каждое)	2		
		Призовое место в конкурсах профессионального мастерства	Всероссийский уровень	1		на месяц
Краевой уровень			4	на месяц		
Городской уровень	3		на месяц			
	Участие на городском уровне	2	на месяц			
Итого			50			

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплаты в баллах	Периодичность оценки
		Наименование	Индикатор		
Младший воспитатель	Выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Участие в осуществлении воспитательно-образовательного процесса	Участие в воспитательно-образовательной деятельности	Выполнение работы	3	на месяц
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие замечаний	3	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
	Соблюдение правил техники безопасности	Выполнение работы в соответствии с инструкцией по технике безопасности	Отсутствие замечаний	3	на месяц
	Дополнительные виды работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, благоустройство ДОО, выполнение заданий, приказов	Выполнение работ (за каждое)	4	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов, администрации, медперсонала	Отсутствие замечаний	3	на месяц
	Сохранность имущества, находящегося в групповом помещении	Сохранение посуды, мягкого инвентаря, мебели	Отсутствие замечаний	4	на месяц
	Итого			20	

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплаты в баллах	Периодичность оценки
		Наименование	Индикатор		
Инспектор по кадрам	Выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Образцовое состояние документооборота	Своевременное и качественное ведение и оформление документации	Отсутствие замечаний	4	на месяц
	Ведение информационной системы мониторинга по организации	Ведение программы ИАС "Аверс: Заведующий ДООУ"	Своевременное обновление данных, отсутствие замечаний	4	на месяц
		Размещение информации и работа в программе «1-С бухгалтерия»	Выполнение работ	4	на месяц
	Участие в осуществлении воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие замечаний	3	на месяц
		Своевременное и оперативное выполнение поручений	Отсутствие замечаний	3	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
	Дополнительные виды работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, благоустройство ДОО, выполнение заданий, приказов	Выполнение работ (за каждое)	4	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	Отсутствие замечаний от специалистов отдела труда и заработной платы УО, органов статистики	4	на месяц
Работа с архивом		Выполнение работ	4	на месяц	
Итого			30		

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплаты в баллах	Периодичность оценки
		Наименование	Индикатор		
Делопродизводитель	Выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Образцовое состояние документооборота	Своевременное и качественное ведение и оформление документации	Отсутствие замечаний	4	на месяц
	Ведение информационной системы мониторинга по организации	Ведение программы ИАС "Аверс: Заведующий ДОУ"	Своевременное обновление данных, отсутствие замечаний	4	на месяц
	Участие в осуществлении воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие замечаний	3	на месяц
		Своевременное и оперативное выполнение поручений	Отсутствие замечаний	3	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
	Дополнительные виды работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, благоустройство ДОО, выполнение заданий, приказов	Выполнение работ (за каждое)	4	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Дополнительная работа при приеме детей в учреждение	Комплектование детей в соответствии с возрастными характеристиками	Выполнение работы	4	на месяц
		Информационная работа с родителями	Выполнение работы	4	на месяц
Отсутствие обоснованных жалоб, обращений		Отсутствие замечаний	4	на месяц	
			Итого	30	

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплаты в баллах	Периодичность оценки
		Наименование	Индикатор		
Шеф-повар	Выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение правил техники безопасности	Отсутствие замечаний и предписаний надзорных органов, администрации	Отсутствие замечаний	2	на месяц
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний	5	на месяц
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний	3	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие предписаний	Отсутствие замечаний	5	на месяц
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим требованиями	Соблюдение санитарно-гигиенических требований	Отсутствие замечаний	5	на месяц
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ, благоустройство ДОО	Выполнение работ (за каждое)	4	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ведение документации	Оформление документации в соответствии с требованиями	Отсутствие замечаний	2	на месяц
Сохранность имущества и оборудования	Сохранение посуды, оборудования	Отсутствие замечаний	4	на месяц	
Итого			30		

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплаты в баллах	Периодичность оценки
		Наименование	Индикатор		
Повар	Выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение правил техники безопасности	Отсутствие замечаний и предписаний надзорных органов, администрации	Отсутствие замечаний	2	на месяц
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний	5	на месяц
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний	3	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим требованиями	Соблюдение санитарно-гигиенических требований	Отсутствие замечаний	5	на месяц
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ, благоустройство ДОО	Выполнение работ (за каждое)	4	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ведение документации	Оформление документации в соответствии с требованиями	Отсутствие замечаний	2	на месяц
	Сохранность имущества и оборудования	Сохранение посуды, оборудования	Отсутствие замечаний	4	на месяц
Итого			25		

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплаты в баллах	Периодичность оценки
		Наименование	Индикатор		
Машинист по ремонту и стирке спецодежды (белья)	Выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение правил техники безопасности	Выполнение работ в соответствии инструкцией по технике безопасности	Отсутствие замечаний	3	на месяц
		Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие замечаний	4	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим требованиями	Соблюдение санитарно-гигиенических требований	Отсутствие замечаний	5	на месяц
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ, благоустройство ДОО	Выполнение работ (за каждое)	4	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Сохранность имущества и оборудования	Сохранение мягкого инвентаря, белья, оборудования	Отсутствие замечаний	4	на месяц
Итого			20		

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплаты в баллах	Периодичность оценки
		Наименование	Индикатор		
Подсобный рабочий/ сторож (старший)/сторож-вахтер/ дворник/ рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий/ уборщик служебных помещений	Выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение правил техники безопасности	Выполнение работ в соответствии инструкцией по технике безопасности	Отсутствие замечаний	3	на месяц
		Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие замечаний	4	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим требованиями	Соблюдение санитарно-гигиенических требований	Отсутствие замечаний	5	на месяц
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ, благоустройство ДОО	Выполнение работ (за каждое)	4	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Сохранность имущества и оборудования	Сохранение построек на территории детского сада, инструментов, оборудования	Отсутствие замечаний	4	на месяц
Итого			20		

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплаты в баллах	Периодичность оценки
		Наименование	Индикатор		
Кастелянша	Выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение правил техники безопасности	Выполнение работ в соответствии инструкцией по технике безопасности	Отсутствие замечаний	3	на месяц
		Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие замечаний	4	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим требованиями	Соблюдение санитарно-гигиенических требований	Отсутствие замечаний	5	на месяц
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ, благоустройство ДОО	Выполнение работ (за каждое)	4	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Своевременное достоверное ведение документации, отчётности	Оформление документации в соответствии с требованиями	Отсутствие замечаний	5	на месяц
	Сохранность имущества и оборудования	Сохранение инвентаря, белья, оборудования	Отсутствие замечаний	4	на месяц
	Итого			25	

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплаты в баллах	Периодичность оценки
		Наименование	Индикатор		
Кладовщик	Выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение правил техники безопасности	Выполнение работ в соответствии инструкцией по технике безопасности	Отсутствие замечаний	3	на месяц
		Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие замечаний	4	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим требованиями	Соблюдение санитарно-гигиенических требований	Отсутствие замечаний	5	на месяц
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ, благоустройство ДОО	Выполнение работ (за каждое)	4	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Своевременное достоверное ведение документации, отчётности	Оформление документации в соответствии с требованиями	Отсутствие замечаний	5	на месяц
	Сохранность имущества и оборудования	Сохранение инвентаря, оборудования, продуктов питания	Отсутствие замечаний	4	на месяц
	Итого			25	

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплаты в баллах	Периодичность оценки
		Наименование	Индикатор		
Специалист по закупкам	Выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие замечаний на основании результатов внутреннего контроля и актов проверки	Отсутствие замечаний	5	на месяц
	Сложность и напряженность работы	Своевременное и качественное проведение запланированных мероприятий	Отсутствие замечаний	5	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ, благоустройство ДОО	Выполнение работ (за каждое)	5	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокое качество организации плановых проверок, инвентаризации	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	Отсутствие замечаний	5	на месяц
	Своевременное, достоверное ведение документации, отчётности	Полнота и соответствие регламентирующим документам	Отсутствие замечаний	5	на месяц
Итого			25		

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплаты в баллах	Периодичность оценки
		Наименование	Индикатор		
Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании	Отсутствие замечаний надзорных органов	5	на месяц
		Эффективная организация режима экономии и проведение мероприятий по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло - и водопотребления и т.д.	Отсутствие замечаний	5	на месяц
		Организация и контроль за работой технического персонала	Отсутствие замечаний	5	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ, благоустройство ДОО	Выполнение работ (за каждое)	5	на месяц
	Результативность деятельности учреждения	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря, оборудования	Отсутствие замечаний	5	на месяц
		Создание безопасных условий в здании и на территории ДОО	Отсутствие замечаний надзорных органов	5	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокое качество организации плановых проверок, инвентаризации	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	Отсутствие замечаний	5	на месяц
	Своевременное, достоверное ведение документации, отчетности	Полнота и соответствие регламентирующим документам	Отсутствие замечаний	5	на месяц
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Эффективное взаимодействие с ведомствами в срок, в полном объеме, качественно	Отсутствие замечаний от других ведомств	5	на месяц
		Итого		45	

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
МБДОУ №36**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения. <***>	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», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» », при условии соответствия почетного звания профилю учреждения. <***>	30%
1.3.	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%

	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения. <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
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%
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля

<*> Расчет персональных стимулирующих выплат производить от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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

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

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

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

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

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

Приложение № 7 к Положению об оплате труда работников МБДОУ №36

Размер выплат по итогам работы работникам МБДОУ № 36

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	10
		95% выделенного объема средств	20
Объем ввода законченных ремонт объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	10
	Капитальный ремонт		20
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	20
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	20
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	20
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	20

Приложение № 8 к Положению об оплате труда работников МБДОУ №36

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера,
в том числе критерии оценки результативности и качества труда

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплаты в %	Периодичность оценки
		Наименование	Индикатор		
Заместитель заведующего по ВОР	Выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Система непрерывного развития педагогических кадров (проведение семинаров, практикумов и т. д.)	Наличие мероприятий	5	на месяц
		Руководство ПМПк, методическим советом, участие в городских проблемных и творческих группах	Выполнение работы	20	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
	Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	Взаимодействие с другими ведомствами, сторонними организациями (музеем, выставочным залом, театром, с центром «Спутник» и т.д.)	Выполнение работы	15	на месяц
	Обеспечение качества образования в учреждении	Достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Наличие	5	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ведение профессиональной документации	Ведение профессиональной документации без замечаний (полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам)	Отсутствие замечаний	10	на месяц
		Учет и хранение товарно-материальных ценностей в учреждении, рациональное расходование материалов и финансовых средств	Отсутствие замечаний	5	на месяц
		Итого		60	

Приложение № 9 к Положению об оплате труда работников МБДОУ №36

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
3.	опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических наук ** при наличии ученой степени доктора педагогических, наук** при наличии почетного звания «Заслуженный учитель»** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	5% 15% 20% 15% 20%
	от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических наук ** при наличии ученой степени доктора педагогических, наук** при наличии почетного звания «Заслуженный учитель»** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	15% 25% 30% 25% 30%
	свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических наук ** при наличии ученой степени доктора педагогических, наук** при наличии почетного звания «Заслуженный учитель»** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	25% 35% 40% 35% 40%
	4.	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течении трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными учреждениями образования. Устанавливаются выплаты на срок до пяти лет.

<*> 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).

Приложение № 10 к Положению об оплате труда работников МБДОУ №36

Критерии	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	20%
		95% выделенного объема средств	40%
Объем ввода законченных ремонт объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25%
	Капитальный ремонт		50%
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	40%
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБДОУ № 36	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	40%
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	40%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	40%
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	40%