

# Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 9» (МБДОУ № 9) (далее - Положение), разработано на основании решения Боготольского городского Совета депутатов от 22.09.2011 № 7-135 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Боготола»; постановления администрации города Боготола от 15.05.2012 № 0617-п

«Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций города Боготола»; постановления администрации города Боготола от 15.05.2012 № 0618-п «Об утверждении Положения о видах, условиях, размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериях оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций города Боготола»; постановления администрации города Боготола от 22.12.2017 № 1697-п «О внесении изменений в постановление администрации города Боготола от 15.05.2012 № 0617-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений города Боготола»; постановления администрации города Боготола от 25.05.2018 № 0624-п

«О внесении изменений в постановление администрации города Боготола от 15.05.2012 № 0618-п «Об утверждении Положения о видах, условиях, размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериях оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций города Боготола»; постановления администрации города Боготола от 20.09.2019 № 1126-п «О внесении изменений в постановление администрации города Боготола от 15.05.2012 № 0617-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений города Боготола»; и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 9» (МБДОУ № 9) (далее – Учреждение).

# Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

* 1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных *Приложением № 1* к настоящему Положению.
	2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются согласно *Приложению № 2.*

# Выплаты компенсационного характера

* 1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
* выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
	1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждений на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
	2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.
	3. 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):
		1. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;
		2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации;
		3. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению.
		4. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждений на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.
	4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.6 Другие виды компенсационных выплат за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно *Приложению № 3* к настоящему Положению.

# Выплаты стимулирующего характера

* 1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.
	2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты; выплаты по итогам работы.

* 1. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения в соответствии с постановления администрации города Боготола от 15.05.2012 № 0617-п

«Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций города Боготола».

* 1. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения. Виды, условия, размер выплат стимулирующего характера и критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливаются в соответствии с *Приложением №* *4* к настоящему Положению.

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

* 1. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня

оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты.

 4.6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов. Размеры персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *Приложением № 5* к настоящему Положению и не подлежат дифференцированию.

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

Региональная выплата для 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.

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается: объем освоения выделенных бюджетных средств; объем ввода законченных ремонтом 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 № 6* к настоящему Положению.

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

4.8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения. Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть

включен представитель представительного органа работников учреждения.

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

Персональные выплаты устанавливаются на срок не более 1 года.

4.10. 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 № 4* к настоящему Положению.

4.11. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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

С = С 1 балла х Бi, где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

С1 балла *-* стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

i=1

C1 балла = Qстим. раб. / SUM Б,

ni

где:

Qстим. раб. *–* фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам организации в месяц в плановом

периоде;

n – количество физических лиц организации, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя организации.

Qстим. раб. ≥ 25% от фонда оплаты труда работников организации.

 4.12. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

 4.13. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

# Единовременная материальная помощь

* 1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.
	2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, выходом на пенсию (55, 60 лет) в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).
	3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.
	4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

# Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения

* 1. Оплата труда заместителей руководителя Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

* 1. Размеры должностных окладов заместителям руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.
	2. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии разделом III

настоящего Положения.

* 1. Заместителям руководителя Учреждения в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения, 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.

* 1. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя Учреждения определяются согласно *Приложению № 7* к настоящему Положению.
	2. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя Учреждения определяется согласно П*риложению № 8* к настоящему Положению.
	3. При выплатах по итогам работы учитываются: степень освоения выделенных бюджетных средств; проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году; участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя Учреждения определяется согласно *Приложению № 9* к настоящему Положению.

* 1. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям

руководителя Учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

* 1. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.
	2. Заместителям руководителя Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.
	3. Заместителям руководителя Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

# Порядок оплаты труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы

**или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**

* 1. При расширении зоны обслуживания или увеличении объема работ оплата производится в процентном отношении к окладу.
	2. Оплата труда педагогическим работникам.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется раздельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часа в неделю;

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

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

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

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

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

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

Сп = ФОТп / (4,3\*Чп), где

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 – среднее число недель в месяце.

* 1. Оплата труда иным работникам.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

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

Ср = ФОТр / Чр / 249, где

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

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

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

249- число рабочих дней в году.

# Другие вопросы оплаты труда

* 1. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 80% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
	2. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

Приложение № 1 к Положению

об оплате труда работников МБДОУ № 9

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений

* + 1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставкизаработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |
|  | 2 943,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работниковучебно-вспомогательного персонала второго уровня |
| 1 квалификационный уровень |  | 3 099,0 <\*> |
| 2 квалификационный уровень |  | 3 439,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднегопрофессионального образования | 5 087,0 |
| при наличии высшего профессиональногообразования | 5 786,0 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднегопрофессионального образования | 5 321,0 |
| при наличии высшего профессиональногообразования | 6 060,0 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднегопрофессионального образования | 5 828,0 |
| при наличии высшего профессиональногообразования | 6 638,0 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднегопрофессионального образования | 6 378,0 |
| при наличии высшегопрофессионального образования | 7 265,0 |

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 499,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 749,0 руб.

* + 1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 2 662,0 |
| 2 квалификационный уровень | 2 790,0 |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 3 099,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 779,0 |
| 3 квалификационный уровень | 4 152,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5 002,0 |

Приложение № 2 к Положению

об оплате труда работников МБДОУ № 9

УСЛОВИЯ,

при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении работникам учреждений размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.
2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.
3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

где:

O = Omin+ Omin x K / 100,

О – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; Оmin– минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы по должности, установленный в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению;

К – повышающий коэффициент.

1. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.
2. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям и в следующем размере:

Таблица

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное значение повышающего коэффициент% |
|  | За наличие квалификационной категории: |  |
| 1 |  |  |
|  | высшей квалификационной категории | 25 % |
|  | первой квалификационной категории | 15 % |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2 | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений; | 50 % |

* 1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле: K = K1 + K2, где:

K1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K2 – повышающий коэффициент, определяемы й в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K2 = 0%,

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

K2 = Q1 / Qокл х 100%, где:

Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

Q1 = Q – Qгар–Qстим–Qотп,

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Qгар – 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;

Qстим – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

Qотп – 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.

Приложение № 3 к Положению

об оплате труда работников МБДОУ № 9

Виды и размеры

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<\*> |
| 1. | за работу в образовательных учрежденияхдля обучающихся с ограниченным возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинскихработников) <\*\*> | 20 |
| 2. | за работу в санаторных образовательных учреждениях(классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях | 20 |
| 3. | за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогическихкомиссиях | 20 |
| 4. | за ненормированный рабочий день (за исключениемводителей легковых автомобилей) | 15 |

<\*>Компенсационные выплаты рассчитываются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 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 № 4 к Положению

об оплате труда работников МБДОУ № 9

Виды выплат стимулирующего характера,

размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работниковучреждения | Условия | Предельно е количеств о баллов \* | Перио дично сть |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степеньсамостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы и т.д.),своевременная сдача | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 3 | ежеме сячно |
| Обеспечение занятости детей | проведение с детьми занятий, участие в конкурсах приобщение к труду, привитие им санитарно- гигиеническихнавыков | постоянно | 3 | ежеме сячно |
| Организация работы по укреплению здоровья воспитанников | ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного,светового режима | отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | 3 | ежеме сячно |
|  | Проведение профилактических мероприятий по профилактике плоскостопия,нарушения осанки | отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения,надзорных органов | 3 | ежеме сячно |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Соблюдение структуры проведения прогулок | отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения,надзорных органов | 3 | ежеме сячно |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества науровне МБДОУ | Постоянное участие в комиссиях и подготовка отчетной документации. | 3 | ежеме сячно |
|  | Повышение | Выступления на |  |  |
| профессиональной | ПС, семинарах, |  |  |
| компетентности. | ПК, заседаниях |  | ежеме |
| Участие в | профессиональных |  | сячно |
| деятельности | сообществ. |  |  |
| профессиональных | Проведение мастер |  |  |
| объединений | – классов. (тексты |  |  |
| педагогов | выступлений, |  |  |
| Участие в работежюри. | протоколызаседаний.) | 3 |  |
|  | Отзывы |  |  |
|  | участников |  |  |
|  | (руководителей) |  |  |
|  | профессиональных |  |  |
|  | объединений. |  |  |
|  | Документ, |  |  |
|  | подтверждающий |  |  |
|  | членство в жюри. |  |  |
|  | Обобщение, | Изданное пособие |  |  |
| презентация и | с опубликованным |  |  |
| тиражирование | текстом |  | ежеме |
| опыта – написание |  |  | сячно |
| статьи или |  |  |  |
| конспекта |  | 3 |  |
| организации |  |  |  |
| деятельности детей |  |  |  |
| и публикации (за |  |  |  |
| каждую |  |  |  |
| публикацию) |  |  |  |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |  |
| Участие в | разработка и | наличие авторской |  |  |
| инновационной деятельности | внедрение авторских программ | программы воспитания | 3 | ежеме сячно |
|  | воспитания |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Организация здоровьесберегающ ейвоспитывающейсреды | отсутствие травм, несчастных случаев | 0 | 3 | ежеме сячно |
| Эффективность работыс родителями | наличие обоснованных обращений родителейпо поводу конфликтных ситуаций | отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтныхситуаций | 3 | ежеме сячно |
| высокий уровень решения конфликтныхситуаций | 3 | ежеме сячно |
| посещаемость детей | не менее 80% | 3 | ежемесячно |
|  | Организация и |  |  |  |
| проведение |  |  |  |
| отчетных |  |  |  |
| мероприятий, |  |  | ежеме |
| родительских |  |  | сячно |
| собраний, участие в |  |  |  |
| работе | Организация и |  |  |
| Общественного | проведение |  |  |
| совета с целью | родительских |  |  |
| информирования | собраний. | 3 |  |
| законных | Клубные формы |  |  |
| представителей, | работы. |  |  |
| представителей |  |  |  |
| общественности о |  |  |  |
| результатах |  |  |  |
| образовательно- |  |  |  |
| воспитательного |  |  |  |
| процесса, |  |  |  |
| достижениях детей |  |  |  |
| Осуществление | участие в |  |  | ежеме |
| дополнительныхработ | проведенииремонтных работ в | постоянно | 3 | сячно |
|  | учреждении |  |  |  |
|  | Участие в | Субботники, |  |  |
| благоустройстве | озеленение, |  |  |
| территории | содержание |  | ежеме |
| МБДОУ, группы | участка группы в |  | сячно |
|  | соответствии с |  |  |
|  | СанПиН, по итогу | 3 |  |
|  | выполненных |  |  |
|  | работ или на |  |  |
|  | основании |  |  |
|  | справки, |  |  |
|  | пополнение РППС |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий | пошив костюмов (по количеству); изготовление элементов костюма; изготовление атрибутов; помощь в оформлении помещения; участие (роли) в утренниках,развлечениях и т.д. | 3 | ежеме сячно |
| Качество выполненных работ |  |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей,проведение занятий высокого качества, | отсутствие замечаний старшего воспитателя, администрации учреждения | 3 | ежеме сячно |
|  | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческихотчетов | 3 | ежеме сячно |
|  |  | Издание печатной продукции (статей), отражающейрезультаты работы | 3 | ежеме сячно |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Организация занятий | Выстраивание воспитательно- образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО | Положительная динамика социально- коммуникативного развития.Положительная динамика физического развития.Положительная динамика познавательного развития.Положительная динамика речевого развития.Положительная динамика художественно- эстетического развития | 3 | ежеме сячно |
| Участие в разработке иреализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | Создание собственногопедагогического проекта и его реализация | Применение элементовинновационных методик, программ, технологий.Представление проекта на уровне:-МБДОУ-города-края | 123 | ежеме сячно |
| Педагогическ ие работники:педагог дополнитель ного образования,музыкальный руководительинструктор по физической культуре, | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности иответственности при выполнении поставленных задач |  |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы ит. д.) | полнота и соответствие нормативным регламентирующи мдокументам | 100% | 3 | ежеме сячно |
| Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического ифизического здоровья детей | праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п. | наличие мероприятий | 3 | ежеме сячно |

учитель- логопед

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Организация и проведение мероприятий по развитию музыкального воспитания, культуры поведения, нравственных нормдошкольников | Проведение государственных и народных праздников, сезонных, познавательных, развлекательных мероприятий | Наличие сценария, оформление музыкального зала, подбор соответствующих атрибутов и музыкального оформления | 3 | ежеме сячно |
| Обеспечение методического уровня организации творческого процесса | Сотрудничество со сторонними учреждениями | Наличие и соблюдение плана работы | 3 | ежеме сячно |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |  |
| Достижения детей | участие в муниципальных и региональных смотрах- конкурсах,соревнованиях | % участвующих от общего числа детей | 3 | ежеме сячно |
| призовое место | 3 | ежеме сячно |
| Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижениядетей | открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п. | наличие мероприятий | 3 | ежеме сячно |
| Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении спредыдущим периодом | положительная динамика | 3 | ежеме сячно |
| Организация здоровьесберегаю- щей воспитывающейсреды | отсутствие травм, несчастных случаев | 0 | 3 | ежеме сячно |
| Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ вучреждении | постоянно | 3 | ежеме сячно |
|  | Участие в благоустройстве территории,кабинета, зала МБДОУ | Субботники, озеленение, Пополнение ППРС | 3 | ежеме сячно |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Помощь в подготовке культурно- массовых и спортивных мероприятий | пошив костюмов (по количеству); изготовление элементов костюма; изготовление атрибутов | 3 | ежеме сячно |
| Выплаты за качество выполняемых работ |  |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | участие в конкурсах профессиональног омастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневнойдеятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытыхзанятий, творческих отчетов | 3 | ежеме сячно |
| выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей,проведение занятийвысокого качества | отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | 3 | ежеме сячно |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | разработка, согласование, утверждение и реализация проектови программ | наличие лицензированнойпрограммы | 3 | ежеме сячно |
| призовое место в конкурсе проектов ипрограмм | 3 | ежеме сячно |
| издание печатной продукции (статей), отражающей результатыработы | 3 | ежеме сячно |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Работа с родителями | За просветительскую работу с родителями по вопросу музыкального воспитания, физическогоразвития | Публикации в СМИ, на сайте | 3 | ежеме сячно |  |
|  | Младший воспитатель, | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Проведение работы поукреплению здоровья детей | ежедневное проведение совместнос воспитателем и подего руководствомзакаливающих процедур | отсутствие замечаний медперсонала, администрации организации, надзорных органов | 3 |  |
| Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня | соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию | отсутствие замечаний медперсонала, администрации организации, надзорных органов | 3 |  |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ ворганизации | постоянно | 3 |  |
| Участие в мероприятиях организации | проведение дня именинника, праздниковдля детей | постоянно | 3 |  |
| Выплаты за качество выполняемых работ |  |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм | отсутствие замечанийнадзорных органов | 0 | 3 |  |
| Шеф-повар, повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности иответственности при выполнении поставленных задач |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов | наличие предписаний контролирующих органов | отсутствиепредписаний | 3 |  |
| устранение предписаний в установленныесроки | 3 |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Снижение уровня заболеваемости детей | уровеньзаболеваемости детей | отсутствиевспышек заболеваний | 3 |  |
| Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличномуменю | отсутствие замечаний надзорных органов | 0 | 3 |  |
| Соблюдение технологического процессаприготовления пищи | отсутствие замечаний надзорных органов | 0 | 3 |  |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Содержание помещений в строгомсоответствии с санитарно- гигиеническимитребованиями | состояние помещений и территории организации | отсутствие замечаний администрации организации | 3 |  |
| Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд | отсутствие замечаний медицинских работников при проведенииорганолептической оценки | 0 | 3 |  |
| Кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексном у обслуживани ю иремонту зданий, дворник, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности иответственности при выполнении поставленных задач |
| Выполнение дополнительных видовработ | погрузочно- разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий;выполнение работ по благоустройству и озеленению территории организации; проведениегенеральных уборок | 5 часов в месяц | 3 |  |
| 10 часов в месяц | 3 |  |
| 15 часов в месяц | 3 |  |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Отсутствие илиоперативное | наличиепредписаний | отсутствиепредписаний | 3 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | устранение предписаний контролирующих илинадзорных органов | контролирующих органов | устранение предписаний в установленныесроки | 3 |  |
| Проведение праздников для детей | участие вмероприятиях организации |  | 3 |  |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно- гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений | состояние помещений и территории организации | отсутствие предписаний контролирующихили надзорных органов | 3 |  |
| отсутствие замечаний администрации организации, надзорныхорганов | 3 |  |
| Делопроизво дитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности иответственности при выполнении поставленных задач |
| Образцовое состояние документооборота | отсутствие замечаний подокументообеспе чению | 0 замечаний | 3 |  |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Оперативностьвыполняемой работы | оформлениедокументов в срок | 0 замечаний | 3 |  |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Взаимодействие по документообеспече- нию с другими ведомствами | отсутствие замечаний от других ведомств | 0 замечаний | 3 |  |
| Старшийвоспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности иответственности при выполнении поставленных задач |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование,рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирующи мдокументам | 100 % | 3 | ежеме сячно |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | издание печатной продукции (статей), отражающейрезультаты работы | 3 | ежеме сячно |
| Создание условий | обеспечение | отсутствие | 3 | ежеме |
| для осуществления | санитарно- | предписаний |  | сячно |
| образовательного | гигиенических | надзорных |  |  |
| процесса | условий процесса | органов или |  |  |
|  | обучения; | устранение |  |  |
|  | обеспечение | предписаний в |  |  |
|  | санитарно- | установленные |  |  |
|  | бытовых | сроки |  |  |
|  | условий, |  |  |  |
|  | выполнение |  |  |  |
|  | требований |  |  |  |
|  | пожарной и |  |  |  |
|  | электробезопаснос |  |  |  |
|  | ти, |  |  |  |
|  | охраны труда |  |  |  |
| Обеспечение | Наставничество | План работы и | 3 | ежеме |
| методического | молодых | результаты. |  | сячно |
| уровня организации | педагогов при | Отзыв педагога, |  |  |
| образовательного | проведении | которому оказана |  |  |
| процесса | мероприятий | помощь |  |  |
|  | разного типа, |  |  |  |
|  | проведение |  |  |  |
|  | педагогической |  |  |  |
|  | гостиной молодого |  |  |  |
|  | воспитателя, |  |  |  |
|  | проведение |  |  |  |
|  | заседаний ПМПк |  |  |  |
|  | Наличие | Положительная | 3 | ежеме |
|  | высококвалифицир | динамика |  | сячно |
|  | ованных | аттестации |  |  |
|  | педагогических | педагогических |  |  |
|  | кадров | кадров на |  |  |
|  |  | квалификационную |  |  |
|  |  | категорию |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Сохранение здоровья детей в учреждении | создание и реализация программ и проектов,направленных на сохранение здоровьядетей | отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеванийдетей | 3 | ежеме сячно |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Участие в инновационной деятельности | разработка и внедрение авторских программвоспитания | наличие авторской программы воспитания | 3 | ежеме сячно |
| Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательногопроцесса, достижения детей | открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п. | наличие мероприятий, составление презентаций | 3 | ежеме сячно |
| Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в организации | постоянно | 3 | ежеме сячно |
| За расширение зоны обслуживания | ведение табеля, выполнение обязанностейответственного по ОТ | 3 | ежеме сячно |
| За увеличение объема выполняемой работы | ведение книг педсоветов, общего собрания трудового коллектива, общего родительскогособрания | 3 | ежеме сячно |
| Участие в благоустройстве территории | субботники, озеленение, поддерживание участка группы сучетом санитарно- гигиенических норм | 3 | ежеме сячно |
| Помощь в подготовке культурно- массовых испортивных мероприятий | помощь в оформлении помещения, изготовление атрибутов | 3 | ежеме сячно |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Сохранность контингента воспитанников | Наполняемость групп в течение года в соответствии с планомкомплектования | движение детей в пределах 1-2% от общей численности | 3 | ежеме сячно |
| Достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях,соревнованиях | наличие призеров и победителей | 3 | ежеме сячно |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | участие в конкурсах профессиональног омастерства, использование полученного опыта всвоей повседневнойдеятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе | 3 | ежеме сячно |
| Педагог- психолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности иответственности при выполнении поставленных задач |  |  |
| Ведение профессиональной документации | полнота и соответствие нормативнымрегламентирующи м документам | 100% | 3 | ежеме сячно |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |  |
| Эффективность методов и способов работыпо педагогическому сопровождению детей | участие в разработкеи реализации развивающихи коррекционных проектов, программ, связанныхс образовательной деятельностью | за участие в разработкеи реализации проектов, программ, связанныхс педагогической деятельностью | 3 | ежеме сячно |
| призовое место в конкурсе проектов ипрограмм, получение гранта | 3 | ежеме сячно |
| презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумахпедагогов | 3 | ежеме сячно |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат | оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретныхпроблем | 3 | ежеме сячно |
| Работа в ПМПк учреждения | Участие в деятельности | Наличие:* характеристик на детей
* заключений
* диагностического материала
 | 3 | ежеме сячно |
| Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ вучреждении | постоянно | 3 | ежеме сячно |
|  | Участие в благоустройстве территории, кабинета МБДОУ | Субботники, озеленение, Пополнение ППРС | 3 | ежеме сячно |
| Выплаты за качество выполняемых работ |  |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого- педагогического сопровождения воспитанников | организация работы психолого- педагогического сопровождения, психолого- педагогическая коррекция детей, работа с родителями,педагогическим коллективом | наличие психолого- педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей | 3 | ежеме сячно |
| Работа с родителями | За просветительскую работу с родителями по вопросу музыкального воспитания, физическогоразвития | Публикации в СМИ, на сайте | 3 | ежеме сячно |

<\*> - исходя из 3 – бальной системы оценок

Показатели, снижающие стимулирующие надбавки у всех категорий работников

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Предельный % | Обоснование | Периодичность |
| Нарушение Устава МБДОУ № 9,должностных инструкций,Правил внутреннего трудового распорядка | 50% от общего размера надбавки | Докладные зам. зав по АХЧ, старшего воспитателя | ежемесячно |
| Травматизм у воспитанников группы (нарушение инструкций по охране жизни издоровья детей) | 100% от общего размера надбавки | Справка медсестры | ежемесячно |
| Наличие обоснованныхжалоб и обращений родителей в отношении | 100% от общего размера надбавки | Обращения родителей, сайт ДОО | ежемесячно |
| Нарушение трудовой дисциплины (неисполнение или несвоевременное исполнение распоряжений, приказов, мероприятий годовогоплана) | 100% от общего размера надбавки | Докладные старшего воспитателя | ежемесячно |

Приложение № 5 к Положению

об оплате труда работников МБДОУ № 9

Размер персональных выплат работникам Учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов |
| 1. | за опыт работы в занимаемой должности: <\*> |
| 1.1. | от 1 года до 5 лет: | 5% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова«Заслуженный»<\*\*> | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова«Народный». <\*\*> | 20% |
| 1.2. | от 5 лет до 10 лет: | 15% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 25% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова«Заслуженный» <\*\*> | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова«Народный» <\*\*> | 30% |
| 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». <\*\*> | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова«Народный» <\*\*> | 40% |
| 2 | за заведование элементами инфраструктуры:<\*\*\*> |  |
| музыкальнымии спортивными залами | 20% |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3 | шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания | 20% |
| 4 | 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 первыхпяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20% |
| 5 | за сложность, напряженность и особый режим работы работникам в логопедических группах  | 20% |
| 6 | краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательнуюпрограмму дошкольного образования детей <\*\*\*\*> | 718,4 рубля |

<\*> 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).

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

<\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям 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).

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 № 6 к Положению

об оплате труда работников МБДОУ № 9

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников организации | Условия | Предельное количество баллов |
| Наименование | Индикатор |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | х | 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации | Задание выполнено | В срок, в полном объеме | 50 |
| Достижение высоких результатов в работе за определённый период | Оценка результатов работы | Наличие динамики в результатах | 50 |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | Участие | 50 |
| Участие в соответствующем периоде в выполненииважных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | Участие | 50 |

Приложение № 7 к Положению

об оплате труда работников МБДОУ № 9

Виды выплат стимулирующего характера,

размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителя заведующего.

|  |  |
| --- | --- |
| Заместители руководителя учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Обеспечение стабильного функционирова ния учреждения | отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя, руководителя по проведеннымпроверкам | 0 | 30% |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 0 | 15% |
| подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующегозаконодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации | 20% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места) | муниципальный уровень | 10% |
| региональный уровень | 15% |
| всероссийский уровень | 20% |
| Достижения детей в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места) | муниципальный уровень | 10% |
| региональныйуровень | 15% |
| всероссийскийуровень | 20% |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | ведение экспериментальной работы | исполнение мероприятий в соответствии с планом работы стажировочной (базовой) площадки | 15% |
| отсутствие замечаний проверяющих организаций к работе стажировочной (базовой)площадки | 15% |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Результативнос ть деятельности учреждения | освоение образовательной программывоспитанниками | уровень усвоения не ниже 90 % | 30% |
|  |
| реализация проектной и исследовательской деятельности | охват детей, вовлеченных в проектную и исследователь- скую деятельностьне менее 15% | 10% |
| доля педагогических работников первой и высшей квалификационнойкатегории | не менее 50% | 5% |
| координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышенияквалификации | 100% выполнения плана | 10% |
|  | отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтныхситуаций | 0 | 10% |

Приложение № 8 к Положению

об оплате труда работников МБДОУ № 9

Размер персональных выплат заместителю заведующего

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу(должностному окладу) <\*> |
| 1. | при наличии высшей квалификационной категориипри наличии первой квалификационной категории | 25%15% |
| 2. | сложность, напряженность и особый режим работы: |  |
| наличие филиалов:до 3-х (включительно)свыше 3-х | 30%60% |
|  | опыт работы в занимаемой должности <\*\*>: |  |
|  | 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% |
|  | от 5 года до 10 лет <\*\*\*> | 15% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, |  |
|  | искусствоведения <\*\*\*> | 25% |
| 3 | 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 <\*\*\*>при наличии ученой степени доктора | 35% |
|  | наук, культурологии, |  |
|  | искусствоведения <\*\*\*> | 40% |
|  | при наличии почетного звания, начинающегося со слова |  |
|  | «Заслуженный» <\*\*\*> | 35% |
|  | при наличии почетного звания, начинающегося со слова |  |
|  | «народный» <\*\*\*> | 40% |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Приложение № 9 к Положению

об оплате труда работников МБДОУ № 9

Размер выплат по итогам работы заместителю заведующего

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | Предельный размер к окладу (должностному окладу), % <\*> |
| наименование | индикатор |
| Организация участия | наличие конкурсов, | Наличие призового |  |
| работников | мероприятий | места: |  |
| обучающихся в |  | международные | 150% |
| конкурсах, |  | федеральные | 120% |
| мероприятиях |  | региональные | 110% |
|  |  | муниципальные | 100% |
|  |  | участие: |  |
|  |  | международные | 75% |
|  |  | федеральные | 60% |
|  |  | региональные | 55% |
|  |  | муниципальные | 50% |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | Учреждение принято надзорными органами | без замечаний или с единичными замечаниями | 100% |
| Организация и | Наличие важных | международные | 100% |
| проведение важных работ, мероприятий | работ, мероприятий | федеральные | 90% |
|  |  | региональные | 80% |
|  |  | муниципальные | 70% |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | реализация проектов | 100% |
| качественное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; | Должностные обязанности выполнены | качественно, в срок, в полном объеме | 100 % |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | Оценка результатов работы | наличие динамики в результатах | 100 % |
| отсутствие нарушений трудовой дисциплины и претензий к работе со стороны руководства | дисциплина труда соблюдена, претензии к работе отсутствуют | отсутствие приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности и претензий к работе | 100 % |
| инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Инициатива, творчество проявлены, в работе используются | повышение качества труда, оперативности, улучшения организации работы | 100 % |

 -

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.