Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
О.В.Ланько _____

«29» декабря 2022г

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ детский
сад № 11
Л.В.Стельмах _____

«29» декабря 2022г

Положение

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 11»

2022 г.

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11» (далее - Положение), разработано на основании:

Решения Боготольского городского Совета депутатов от 13. 12.2018 № 14-183 «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»(с дополнениями и изменениями);

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»(с дополнениями и изменениями)

и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11» (далее – Учреждение).

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. 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.

2.2. 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*.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской

Федерации и Красноярского края;

3.1.3.выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

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

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

3.3. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно *Приложению № 3* к настоящему Положению.

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 устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работников на уровне размера минимальной заработной платы(минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты) ;

выплаты по итогам работы.

4.4. 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.

4.5.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.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей), ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае, 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 в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанного времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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.

4.6. 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.

4.7. 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.

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

Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основаниям повышения, которые устанавливаются в нормативно-правовых актах администрации города Боготола, без учета нагрузки, так и в абсолютном размере.

4.9. 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.

4.10. 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:

$$С = С_{1\ балла} \times Б_i,$$

где:

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

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

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

$$С_{1\ балла} = Q_{стим.\ раб.} - Q_{стим.рук.} / \sum_{i=1}^{ni} Б,$$

где:

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

$Q_{стим.рук.}$ – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете(плане финансово-хозяйственной деятельности)учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

$Q_{стим.\ раб.}$ не может превышать $Q_{стим.рук.}$

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

где:

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

направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

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

$Q_{гар}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

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

плановом периоде.

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

где:

$Q_{баз}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{отп}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяце плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

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

V. Единовременная материальная помощь

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

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

5.3. 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.

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

VI. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителя учреждения

6.1. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и их заместителей, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учёта заработной платы

руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 2,7 для руководителей учреждений, до 1,6 для заместителей руководителей».

6.2.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей учреждений и их заместителей размещается в сети Интернет на официальном сайте органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждений.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей учреждений и их заместителей и представления указанными лицами данной информации устанавливается администрацией города Боготола.

6.3. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

6.4. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 100 человек;

3 часа в день - заведующим дошкольных образовательных учреждений с 1-2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

6.5. Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - на 25%;

при первой квалификационной категории - на 15%.

6.6. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.7. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной при Управлении образования г. Боготола (далее - рабочая группа).

6.8. Руководители образовательных учреждений не позднее 30 числа последнего месяца текущего квартала представляют в рабочую группу информацию о показателях деятельности учреждений за квартал, в соответствии с критериями оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей,

установленных в *Приложении № 7* к настоящему Положению, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

6.9. Рабочая группа осуществляет свою работу в соответствии с положением о рабочей группе, утверждаемым Управлением образования г. Боготола.

6.10. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

6.11. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы Управление образования г. Боготола издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям учреждений.

6.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

6.13. Персональные выплаты руководителям, их заместителям учреждений устанавливаются по решению Управления образования г. Боготола на срок не более 1 года. Размер персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям определяется согласно *Приложению № 8* к настоящему Положению.

6.14. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.15. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения, в соответствии с*Приложением № 9*.

6.16. Заместителям руководителя Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.17. При выплатах по итогам работы руководителям и их заместителям учреждения 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 максимальным размером не ограничивается и определяется согласно *Приложению № 10* к настоящему Положению.

6.18. Часть средств полученных от приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в пункте 5.2. настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений

за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

6.19. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей учреждений, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается кратным до 8.

VII. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

7.1. При расширении зоны обслуживания или увеличении объема работ оплата производится в процентном отношении к окладу.

7.2. 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.

7.3. 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.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 70% 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.

8.2. 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 детский сад № 11

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ детский сад № 11

1. 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		
		3621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3813 <*>
2 квалификационный уровень		4231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6255
	при наличии высшего профессионального образования	7120
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6547
	при наличии высшего профессионального образования	7456
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7171
	при наличии высшего профессионального образования	8168

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7847
	при наличии высшего профессионального образования	8942

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4305 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5844 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3813
2 квалификационный уровень	4023
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4231
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5109
4 квалификационный уровень	6448
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4650
2 квалификационный уровень	5109
3 квалификационный уровень	5608
4 квалификационный уровень	6742

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	4231

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
		4231
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	при наличии среднего профессионального образования	5109
	при наличии высшего профессионального образования	6448
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
		8057
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
		3621
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1 квалификационный уровень		3813

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
2 квалификационный уровень	4231
4 квалификационный уровень	6154

5. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3275
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	4231
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5034 <*>
4 квалификационный уровень	5504
5 квалификационный уровень	6166
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	7283

<*> Для должностей «медицинская сестра палатная (постовая)», «медицинская сестра по физиотерапии», «медицинская сестра по массажу» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5504 руб.

6. 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	3275
2 квалификационный уровень	3433
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3813
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5109
4 квалификационный уровень	6154

7. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений <*>	
1 квалификационный уровень	9302
2 квалификационный уровень	9999
3 квалификационный уровень	10787
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5109
4 квалификационный уровень	6448
5 квалификационный уровень	72583
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	7871
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8460
2 квалификационный уровень	9801
3 квалификационный уровень	10554

<*>Утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «О

утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

8. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7871
Художественный руководитель	8057
Специалист по охране труда	4650
Специалист по охране труда II категории	5109
Специалист по охране труда I категории	5608

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ детский сад № 11

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

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения, выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении 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: $О = О_{min} + О_{min} \times К / 100$,где:
О – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
$О_{min}$– минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный Положением об оплате труда работников МБДОУ №10 (приложение № 1); К – повышающий коэффициент.
4. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.
5. 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 коэфф-та %
1	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	 25% 15% 10%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников дошкольных образовательных организаций	50%

5.1 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где: K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;K_2 – повышающий коэффициент, определяемы й в соответствии с пунктом 2 таблицы.

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

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 25%, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 25%, то коэффициент рассчитывается по формуле: $K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%$, где:

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

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

$$Q_1 = Q - Q_{гар} - Q_{стим} - Q_{отп.}$$ где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{гар}$ – 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;

$Q_{стим}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ детский сад № 11

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 учреждениях для обучающихся с ограниченным возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <**>	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-педагогических комиссиях, логопедических группах	20
4.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей 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 детский сад № 11

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности МБДОУ детский сад № 11

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		Предельное количество баллов <*>	**Периодичность**
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	
Педагог-психолог	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативным регламентир-им документам (тематическое планирование, рабочие программы, ежемесячный план-сетка)	100 %	1	Ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	1-5	По факту
			призовое место в конкурсе проектов и ,получение гранта	1-5	По факту
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	1-5	По факту

	Адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат		оказание психологической помощи воспитанникам, родителям в решении конкретных проблем	1-5	По факту
	Мониторинг развития детей	разработка индивидуального маршрута развития детей	положительная динамика развития детей	1-5	По факту
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в организации , озеленение территории	наличие изменений в помещении	1-5	По факту
		помощь в проведении культмассовых мероприятий	роль	1-5	По факту
			изготовление атрибутов	1-5	По факту
	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	1-5	По факту
Воспитатель	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам (тематическое планирование, рабочие программы, ежемесячный план-сетка)	100 %	1	Ежемесячно

	Обеспечение занятости детей	проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	2	Ежемесячно
		проведение экскурсий	при наличии отчетных материалов, фотографий	1	По факту
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима	отсутствие замечаний медперсонала, администрации организации, надзорных органов	2	Ежемесячно
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп профессионального сообщества на уровне МБДОУ	подготовка отчетной документации	1-5	По факту
		участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях (за каждое выступление)	подтверждение участия (призовое место, дипломы, сертификаты)	ДОУ-2	По факту
				Г - 3	Ежемесячно
				К - 4	Ежемесячно
				Ф - 5	Ежемесячно
		повышение профес-сиональной компетенции, участие в деятельности	выступления на ПС,ПК,заседаний профессиональных сообществ, проведение мастер –классов, отзывы участников	ДОУ-2	По факту
				Г - 3	Ежемесячно

		профессиональ-ных объединений педагогов	(тексты выступлений, протоколы, отзывы участников)	К - 5	Ежемесячно
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	3	

	Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками, обучающимися	Отсутствие воспитанников, обучающихся состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	Отсутствие воспитанников, обучающихся состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	2	
	Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения)	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	3	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	1-5	Ежемесячно
		реализация проектов	предоставление документации с демонстрации продуктов деятельности	2-5	По факту
	Организация здоровье сберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	1	Ежемесячно
	Эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	3	Ежемесячно
		организация и проведение отчетных мероприятий	собрания, концерты, день открытых дверей.	1-5	По факту
		вовлечение родителей в образовательный процесс	Мастер классы, изготовление поделок, презентации, участие в утренниках и т.д.	1-5	По факту

	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в организации	наличие изменений в группе	1-5	По факту
			благоустройство, озеленение участков, участие в субботниках	1-5	По факту
		Благоустройство участка	наличие снежных сооружений, и сооружений из бросового материала	1-5	По факту
		помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий	изготовление костюмов	1-5	По факту
			изготовление атрибутов и оформление зала	1-5	По факту
			ведущая	1-5	По факту
			роль	1-5	По факту
		Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности	По факту за каждую выполненную качественно работу	1-5	Ежемесячно
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с Основной образовательной программой, проведение НОД высокого качества	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении занятий , ИКТ (создание презентаций)	1-5	По факту
		создание развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО	отражение календарно-тематического планирования в предметно-пространственной среде	1-5	По факту
		мониторинг образовательной среды	результаты мониторинга	1-5	По итогам мониторинга

		повышение профес сиональной компетентности	курсы повышения квалификации, публикация в периодической печати, на сайте МБДОУ	1-5	По факту
Педагогич-е работники: педагог дополнит-го образования, музыкальный руководитель, инструктор по физ.культуре, учитель-логопед	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100 %	1	Ежемесячно
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	наличие мероприятий	1-5	По факту
	Обеспечение методического уровня организации творческого процесса	сотрудничество со сторонними учреждениями	наличие и соблюдение плана	1-5	По факту
		участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, МО	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	1-5	По факту
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения детей	участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	город	3	По факту
			призовое место	5	
					По факту
		мониторинг развития **	наличие индивидуального маршрута развития**	5	По факту

	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	наличие мероприятий	1-5	По факту
	Организация здоровье сберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	1	Ежемесячно
		создание развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО	наличие методического материала	1-5	Ежемесячно
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в организации	наличие изменений в зале	1-5	По факту
			благоустройство, озеленение участков (субботники)	1-5	По факту
		уборка снега	благоустройство участка, наличие снежных сооружений	1-5	По факту
		помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий	изготовление костюмов	1-5	По факту
			изготовление атрибутов и оформление зала	1-5	По факту
			ведущая	1-5	По факту
			роль	1-5	По факту
	Выплаты за качество выполняемых работ				

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении занятий, использование ИКТ(презентаций)	1-5	По факту
		повышение профес-сиональной компетенции, участие в деятельности профессиональных объединений педагогов.	выступления на ПС,ПК,заседаний профессиональных сообществ, проведение мастер –классов, отзывы участников (тексты выступлений, протоколы, отзывы участников).	ДОУ-2	По факту
				Г - 3	Ежемесячно
				К - 5	Ежемесячно
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы	1-5	По факту
			призовое место в конкурсе проектов и программ	2-5	По факту
			издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	5	По факту
	Работа с родителями	просветительская работа	публикации в СМИ, на сайте	1-5	По факту
Младший воспитатель	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации организации, надзорных органов	5	Ежемесячно

	Организация работы по самообслужив-ю, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообсл-ю	отсутствие замечаний медперсонала, администрации организации, надзорных органов	5	Ежемесячно
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	3	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в организации	постоянно	5	По факту

		участие в образовательном процессе	помощь в проведении НОД	1-5	
			оформление группы и ДОУ	1-5	
		благоустройство территории	изготовление поделок из снега и др.	1-5	
		обработка горшков в соответствии с СанПинами (1-я мл.группа «Бусинки»)	отсутствие замечаний медперсонала, администрации организации, надзорных органов		Ежемесячно
	Участие в мероприятиях организации	проведение дня именинника, праздников для детей, экскурсии	постоянно	1-5	По факту
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	5	Ежемесячно
Шеф-повар, повар	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надз. органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	5	Ежемесячно
			устранение предписаний в установленные сроки	5	По факту
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Увеличение объема работы	Выполнение работы выше нормы (более 80 детей)	Табель посещения	5	По факту
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний надзорных органов	0	5	Ежемесячно
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	5	Ежемесячно

	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в организации, озеленение территории	наличие изменений, озеленение участка возле кухни	1-5	По факту
		помощь в подготовке культурно-массовых мероприятиях	праздничное угощение	1-5	По факту
		погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий	5 часов в месяц	2	По факту
			10 ч. в месяц	4	
			15 ч. в месяц	5	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории организации	отсутствие замечаний администрации организации	5	По факту
	Качество приготовления пищи	отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0	5	Ежемесячно
Заведующий хозяйством, кладовщик, рабочий по комплексному обслуж-ию и ремонту зданий, дворник, машинист по стирке белья,	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий	5 часов в месяц	5	Ежемесячно
			10 часов в месяц	5	Ежемесячно
			15 часов в месяц	5	Ежемесячно

сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий		выполнение работ по благоустройству и озеленению территории организации; проведение генеральных уборок	наличие мероприятий	1-5	По факту
		контроль за пропуском на территорию автомобилей (ворота)	ворота закрыты (кладовщик)	1-5	Ежемесячно
		работа с контрактами по поставке продуктов, составление спецификаций	наличие контрактов (кладовщик)	1-5	По факту
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надз. органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	5	По факту
			устранение предписаний в установленные сроки	5	По факту
	Проведение праздников для детей	участие в мероприятиях организации	кулинарные изделия	1-5	По факту
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории организации	отсутствие замечаний администрации организации, надзорных органов	5	Ежемесячно
Делопроизводитель	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документо обеспечению	0 замечаний	5	Ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	5	Ежемесячно

		осуществление дополнительных работ	набор текстов для педагогов	5	Ежемесячно
			поиск информации для педагогов	5	Ежемесячно
			запись на СД носители	5	Ежемесячно
			оформление выставок	5	Ежемесячно
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	5	Ежемесячно
Старший воспитатель	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100 %	1	Ежемесячно
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	наставничество педагогов при проведении мероприятий разного типа	план работы и результат	2-5	По факту
			отзыв педагога, оказана помощь	2-5	По факту
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	1-5	По факту
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	1-5	Ежемесячно

	Сохранение здоровья детей в организации	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	2	По факту
		создание предметно-пространственной среды	участие в проведении преобразования пространства, зонирования	1-5	По факту
	Проведение мониторинга	наличие оформленной документации	100%	1-5	По факту
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	1-5 (3 мес.)	По факту
		реализация проектов	предоставление документации с демонстрацией продуктов деятельности	2-5	По факту
	Тиражирование педагогического опыта	отчет педагога о наиболее эффективных методах, удачных формах работы; публикация в периодической печати и сайте МБДОУ	статьи отражающие работу ДОУ	1-5	По факту
			статьи отражающие работу самого педагога	1-5	По факту
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	наличие мероприятий	5	По факту
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в организации	постоянно	1-5	По факту

		помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятиях	изготовление костюмов	1-5	По факту
			изготовление атрибутов	1-5	По факту
			ведущая	2-5	По факту
			роль	1-5	По факту
		выполнение работ вне функциональных обязанностей	наличие мероприятий	5	По факту
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе: уровни МБДОУ	1-5	По факту
			город	3	
			край	5	
		выступление на научно-практических конференциях, описание опыта в научно-практических изданиях, сотрудничество с учеными	МБДОУ	1-5	По факту
			город	3	
			край	5	
		повышение профессиональной компетенции	курсы повышения квалификации, публикации в периодической печати	1-5	По факту
		аттестация педагогических работников	положительная аттестация педагогов на квалификационную категорию (за каждого)	5	По факту

<*> - исходя из 5 – бальной системы оценок
<**> - выплаты учителю-логопеду

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ детский сад № 11

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 почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <**>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <**>	40%
2	за заведование элементами инфраструктуры:<***>	
	музыкальными и 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.	20%

	Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	
5	краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу 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 по оплате труда работников
МБДОУ детский сад № 11

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90 % выделенного объема средств 95 % выделенного объема средств	25 50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Выполнен в срок, в полном объеме	25 50
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 выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Участие	50

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ детский сад № 11

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя по проведенным проверкам	0	25 %
		отсутствие травм, несчастных случаев	0	20%
		выполнение показателей муниципального задания	100%	30%
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	5%
		Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	10 %
	Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10 %
	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%
			региональный уровень	15%
			всероссийский уровень	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			
	Результативность деятельности учреждения	включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других учреждений, учреждений, ведомств, органов власти	15%
		освоение образовательной программы воспитанниками	уровень усвоения не ниже 90 %	20 %
	Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	5%
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10%

	Соответствие локальных актов учреждения, нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам	0	5%

Приложение № 9
к Положению по оплате труда работников
МБДОУ детский сад № 11

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности заместителей руководителя

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности организации	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Заместители руководителя организации	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	20%
			отсутствие травм, несчастных случаев	20%
		подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	20%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Обеспечение развития организации	организация участия педагогов, в городских региональных, межрегиональных, всероссийских конкурсах, мероприятиях	Победы в конкурсах, мероприятиях городских, региональных, межрегиональных всероссийских	15 % 20 % 25 % 50 %
		Достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Наличие призеров и победителей	15 %
		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	30%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности организации	освоение образовательной программы воспитанниками	уровень усвоения не ниже 100 %	15%
		реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследователь-скую деятельность не менее 15%	15%
		доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	5%
		координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	10%

Приложение № 8
к Положению по оплате труда работников
МБДОУ детский сад № 11

Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1.	при наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории	25% 15%
2.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных организациях, эффективную и оперативную работу в специализированных организациях по ведению бухгалтерского учета	60%
3	опыт работы в занимаемой должности <**>:	
	от 1 года до 5 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	5% 15% 20% 15% 20%
	от 5 года до 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	15% 25% 30% 25% 30%
	свыше 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	25% 35% 40% 35% 40%

<*> Размеры персональных выплат определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и дифференцированию не подлежат.

<**> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.<***> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 10
к Положению по оплате труда работников
МБДОУ детский сад № 11

Размер выплат по итогам работы руководителям и их заместителям

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