

Согласовано
 Председатель профсоюзного комитета
 МБДОУ № 187
 Сагдиева С.Р.
 2019г.

Утверждаю
 Заведующий МБДОУ № 187
 Шабалина О.С.
 2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 187 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 187 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлениями администрации города Красноярска от 19.01.2010 г. № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска» и от 27.01.2010 г. № 14 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 187 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей» (далее – Учреждение).

1.2. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (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), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

1.3. 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.

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.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

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

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 в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

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. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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. 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.

4.3. Средства, поступающие от иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.3 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждения.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

4.5. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного Красноярском крае, региональной выплаты.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению

4.6. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности 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 № 3* 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.

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 учреждения, определяется по формуле:

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

где:

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

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

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

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

где:

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

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

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

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

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

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово – хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

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

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

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

где:

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

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

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

4.11. Плановый фонд оплаты труда учреждения распределяется:

фонд оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – 10%.

фонд оплаты труда работников – 90%.

4.12. Плановый фонд оплаты труда работников распределяется на:

Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) – 80%;

фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда – 15%;

фонд выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников – 5%.

4.13. Плановый фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) распределяется на:

фонд окладов – 65%;

фонд выплат – 35%, состоящий из фонда компенсационных выплат 10% и фонда персональных выплат – 25%.

4.14. Плановый фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда распределяется на:

фонд годовых выплат – 5%;

фонд квартальных выплат – 15%;

фонд ежемесячных выплат – 60%;

фонд выплат по итогам работы – 20%.

4.15. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующих выплат за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.16. 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).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 15% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово– хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю, заместителю руководителя Учреждения может направляться на стимулирование труда иных работников Учреждения.

4.17. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», 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 Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», 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.

4.18. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующих выплат за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.19. 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).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 15% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово– хозяйственной деятельности).

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

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 заместителей руководителя

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

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

6.1.1. При установлении условий оплаты труда заместителю руководителя учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.12 настоящего раздела, при условии выполнения заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

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

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя Учреждения определяются согласно *приложению № 5* к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя Учреждения определяется согласно *приложению № 6* к настоящему Положению.

- 6.7. 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 № 7* к настоящему Примерному положению.

6.8. 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.

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

6.10. Заместителям руководителя Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

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

6.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в размерах согласно Приложению № 11 к настоящему Положению.

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. Оплата труда педагогическим работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или 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 отдельно:

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:

$$Чп = О * (1 + (П + К) / 100\%) / Н,$$

где Чп – размер доплаты за один час, руб.,

О – оклад работника за норму часов педагогической работы (на 1 ставку),

П – сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации, %,

В П включаются персональные стимулирующие выплаты, установленные работнику за опыт работы в занимаемой должности, за категорию, за молодого специалиста;

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику, %;

Н – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

7.2 Размер доплаты за один рабочий день при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, то есть в свое рабочее время, рассчитывается по следующей формуле:

$$Чд = О*(Р+П+К)/100\%/Д,$$

где Чд – размер доплаты за один день, руб.,

О – оклад работника за норму часов работы (на 1 ставку), руб.,

Р – коэффициент, учитывающий объем дополнительно выполняемой работы, % (определяется по договоренности с работником),

П – сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации, %, в П включаются персональные стимулирующие выплаты, установленные работнику за опыт работы в занимаемой должности,

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику,

Д – количество рабочих дней работника по графику в расчетном месяце.

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников Учреждения**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	2 822

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		2 971*
2-й квалификационный уровень		3 297
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 874
	при наличии высшего профессионального образования	5 547
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 102
	при наличии высшего профессионального образования	5 810
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 588
	при наличии высшего профессионального образования	6 364
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 115
	при наличии высшего профессионального образования	6 967

Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 355 руб.;

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 971
2-й квалификационный уровень	3 134
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 297
2-й квалификационный уровень	3 623

3-й квалификационный уровень	3 981	
4-й квалификационный уровень	5 024	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	3 623	
2-й квалификационный уровень	3 981	
3-й квалификационный уровень	4 370	
4-й квалификационный уровень	5 253	

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 3 623 руб.;

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	7 248
2-й квалификационный уровень	7 791
3-й квалификационный уровень	8 406
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	3 623
3-й квалификационный уровень	3 981
4-й квалификационный уровень	5 024
5-й квалификационный уровень	5 675
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	6 133
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	6 592
2-й квалификационный уровень	7 637
3-й квалификационный уровень	8 223

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 552
2-й квалификационный уровень	2 675

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень		2 971
2-й квалификационный уровень		3 623
3-й квалификационный уровень		3 981
4-й квалификационный уровень		4 796

Условиями установления повышающего коэффициента являются:

коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;

коэффициент устанавливается в случае, если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 25% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента (к) в конкретном учреждении осуществлять следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат < 15%, то $k = 0\%$;

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат > 15%, то повышающий коэффициент рассчитывается по следующей формуле:

$$k = Q1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

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

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

$$Q1 = Q - Q_{гар} - Q_{стим} - Q_{отп},$$

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, компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;

$Q_{стим}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам;

$Q_{отп}$ – 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, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников

Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу)

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10
	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений;	35
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений;	50
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений	20
2.	выплата за опыт работы в занимаемой должности*:	

	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	40%
3.	выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:	
	- за ненормированный рабочий день	15%
	- педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <***>: кабинетами, лабораториями,	10%
		20%

	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальных и спортивных залов	
4.	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
5.	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
6.	Краевые выплаты воспитателям, учреждения, реализующего 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 учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

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

<****> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются в следующем размере:

718,4 рубля на одного воспитателя (включая старшего);

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

На выплаты начисляется 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»

<*****> Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов»

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		число баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок,	25
	Капитальный ремонт	в полном объеме	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 Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50

Координация трудовых отношений	Разработка, заключение коллективного договора и изменений и дополнений к нему, контроль за их выполнением	Своевременность принятия локальных нормативных актов	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 4
к положению об оплате труда работников



Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ № 187
Сагдиева С.Р.
«01» 02 2019г.



Утверждаю
Заведующий МБДОУ № 187
Шабалина О.С.
«01» 02 2019г.

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ № 187

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	Периодичность
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	7
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Участие в реализации ООП ДО	Планирование коррекционной работы с учетом комплексно-тематического планирования (индивидуальные, групповые)	100%	5	ежемесячно
	Работа с родителями	Организация и участие в создании клубных форм работы с родителями, способствующих сохранению и восстановлению психического здоровья детей и их речевого развития	Соблюдение и наличие графика и плана проведения встреч	10	ежемесячно

Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе творческих групп, профессиональных сообществ на уровне МБДОУ по реализации ООП ДО.	- постоянное участие в творческих группах; - подготовка отчетной документации.	10	ежемесячно
	Использование в работе с педагогическим коллективом разнообразных форм работы (семинар-практикум, мастер-класс и т.д.)	Проведение мастер-классов. (тексты выступлений, протоколы заседаний)	10	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность методов и способов работы по психолого-педагогическому сопровождению детей, речевого развития	Участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	10	ежемесячно
		призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20	
		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20	
	Адаптация вновь поступивших детей; благоприятный психологический климат	оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	10	ежемесячно
Работа в ПМПк учреждения	Выявление: -детей с особенностями индивидуального развития, сотрудничество с ПМПк, -семей СОП, сотрудничество с социальными учреждениями; Разработка и реализация АОП для детей с ОВЗ, инвалидов	Заключение ПМПК – 10 положительная динамика - 20	10-30	ежемесячно
Осуществление дополнительных работ	Создание РППС (кабинет, общественные места)	С учетом объема и сложности выполненных работ	10 - 30	ежемесячно
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	Участие в изготовлении атрибутов и подготовке помещений, исполнение роли	5-10	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников, речевого развития	Участие педагога в профессиональных конкурсах (за каждое выступление).	Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие; призовые места; заочный конкурс -10, очный конкурс – МБДОУ – У – 5; П-10, район - У – 15; П-25, город, край – У – 25, П – 40	5-40	ежемесячно
		Участие в научно-практических конференциях, мастер-классах, фокус-группах, теоретических и практико-ориентированных семинарах с представлением опыта работы	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов, мастер-классов, работе секций профессионального мастерства. Уровень: МБДОУ- 10 Район - 20 Город, край, РФ - 30	10-30	ежемесячно
		Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта занятия и публикация (за каждую публикацию)	Изданное пособие с опубликованным текстом. Уровень: МБДОУ-10, Район- 20 Город, край, РФ - 30	10-30	ежемесячно
Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Полнота и соответствие федеральным регламентирующим нормативам процесса организации образовательной деятельности	Создание условий для социальной ситуации развития всех участников образовательного процесса	Организация образовательной деятельности с использованием вариативных форм работы и культурных практик -5-15	5-50	ежемесячно
Сотрудничество со специалистами ДОУ в проведении вариативных форм работы и культурных практик - 5-10					
Реализация здоровьесберегающего проекта (соблюдение режима двигательной активности, закаливание) -5-15					

		Выстраивание взаимодействий с родителями в разных ситуациях (решение конфликтных ситуаций) – 5-10		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Выступление на заседаниях профессиональных сообществ	Выступления на заседаниях РМО, выступления на педагогических советах, семинарах, мастер-классах разного уровня: МБДОУ -10, район - 20	10-20	ежемесячно
Достижения детей	Участие в муниципальных и региональных конкурсах	С учетом уровня мероприятия : заочно -5 Очно: район, Город – 10 Край , РФ– 20, Победа - 30	10-30	ежемесячно
Эффективность работы с родителями	Применение в работе с родителями новых форм и приемов (при организации родительских собраний, родительских клубов и пр.)	Наличие отчётного документа (отзыв, выписка из протокола, справка, план работы)	5	ежемесячно
	Высокий процент посещаемости детей	не менее 75% - 5 более 80% - 10	5-10	ежемесячно
	«Райфазинг» - активное привлечение внебюджетных средств в обеспечении жизнедеятельности детского сада	Квитанция МБОФ МБДОУ № 187	5	ежемесячно
Осуществление дополнительных работ	Создание РППС (кабинет, общественные места)	С учетом объема и сложности выполненных работ	5-35	ежемесячно
	За увеличение объема работ	Помощь в подготовке и участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях ДОУ (за каждое участие)	5-20	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Организация открытых просмотров НОД	При наличии отзыва методической службы учреждения, др. эксперта	5-10	ежемесячно
	Обеспечение занятости воспитанников в нерабочее время	План работы кружка, Клубный час, отзыв методической службы	10	ежемесячно

		Участие в конкурсах профессионального мастерства с представлением собственного педагогического опыта	Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие; призовые места; заочный конкурс -10, очный конкурс – МБДОУ – У – 5; П-10, район - У – 15; П-25, город, край – У – 25, П - 40	5-40	ежемесячно
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Создание условий для социальной ситуации развития всех участников образовательных отношений	Разработка интегрированных сценариев совместно с педагогами	5	ежемесячно
			организация образовательной деятельности с использованием вариативных форм работы и культурных практик -5-15	15	ежемесячно
			Непосредственное проведение мероприятий с родителями в нерабочее время (мастер-классы, клубные часы)-5-20 Помощь в организации и проведения мероприятия другому специалисту МБДОУ – 5 (за каждое мероприятие)	5-30	ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение методического уровня организации творческого процесса	Представление результатов деятельности на профессиональных объединениях педагогов, конференциях (за каждое выступление).	Представление результатов на различном уровне: МБДОУ - 10 Район, город - 20	10-20	ежемесячно
Достижения детей	участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	С учетом уровня мероприятия, результатов участия детей (очные) Район, город-10, РФ – 20 победа - 30	10-30	ежемесячно	
Работа с родителями	за просветительскую работу с родителями по вопросу муз. воспитания, физического и речевого развития	Сайт, СМИ, выступление на родительских собраниях, организация участия родителей в праздниках	10	ежемесячно	

	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты обр. процесса,	открытые показы, участие в Днях открытых дверей, городской неделе качества и т.п.	10	ежемесячно
Осуществление дополнительных работ	Создание РППС (кабинет, музыкальный и физкультурный зал, общественные места)	С учетом объема и сложности выполненных работ	5-35	ежемесячно
	Сотрудничество со социальными партнерами	Организация совместных мероприятий, выставок, экскурсий	5	ежемесячно
	Использование ИКТ в профессиональной деятельности	Подготовка и проведение мероприятий различного уровня (за каждое участие) -5-15	5- 30	ежемесячно
		Участие в качестве персонажа (за каждое выступление)-5-15		
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	Дипломы, сертификаты, подтверждающие участие; призовые места Заочный конкурс – 10 Очный конкурс: МБДОУ – У -5, П – 10 Район – У – 15, П – 25, Город, край – У – 25, П - 40	10-40	ежемесячно
	Кружковая работа, театральные студии, творческие мастерские	План работы кружка, клубный час, отзыв методической службы	10	ежемесячно
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с обр. деятельностью в нерабочее время	разработка и реализация проектов и программ	Реализация проектов и программ на уровне ДОУ -5 Район, город– 15 публикация - 20	5-30	ежемесячно
Младший воспитатель, помощник воспитателя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	5

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Осуществление дополнительных работ	Создание РППС (группа, общественные места, участки)	С учетом объема и сложности выполненных работ	10- 40	ежемесячно	
	Проведение и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	Изготовление атрибутов, украшение помещений, исполнение роли	5- 30	ежемесячно	
Участие в мероприятиях учреждения	Помощь педагогам в проведении детских праздников, в организации детей в процессе родительских собраний, реализации проектов, экскурсий	постоянно	5-15	ежемесячно	
Выплаты за качество выполняемых работ					
Соблюдение санитарно-гигиенических норм к содержанию группы и иных помещений	отсутствие замечаний администрации учреждения, мед.персонала, надзорных органов, родителей	0	20	ежемесячно	
Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	20	ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний надзорных органов	0	20	ежемесячно
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	20	ежемесячно
	Снижение уровня заболеваемости детей	Уровень заболеваемости	Отсутствие вспышек заболеваний	25	ежемесячно
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	10	ежемесячно

	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0	10	ежемесячно
Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий	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; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	5 часов в месяц	10	ежемесячно
			10 часов в месяц	20	ежемесячно
			15 часов в месяц	30	ежемесячно
		участие в проведении ремонтных работ в учреждении	С учетом объема и сложности работы	10 - 30	ежемесячно
		Организация благоустройства территории МБДОУ	Субботники, озеленение, содержание участка группы в соответствии с СанПиН, по итогу выполненных работ	10	ежемесячно
		Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	непосредственное участие в мероприятии, изготовление атрибутов, костюмов	5- 30	ежемесячно
		За расширение зоны обслуживания	работа с другими организациями	20	ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	20	ежемесячно	
Проведение праздников для детей	участие в мероприятиях учреждения		20	ежемесячно	
Выплаты за качество выполняемых работ					

	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	10	ежемесячно
			Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	10	ежемесячно
		За особые условия труда, устранение травмоопасных предметов на детских площадках	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	10	ежемесячно
		За выполнение хозяйственных работ, уход за деревьями, кустарниками, газонами в соответствии с временем года	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	10	ежемесячно
Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации	Организация осуществления внутренней оценки качества образования	100%	20	ежемесячно
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Презентация работы на разном уровне: МБДОУ, район, город, край, РФ	10-30	ежемесячно
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	обеспечение условий процесса обучения в соответствии с требованиями ПБ, СанПин, ОТ	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	10	ежемесячно
	Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	20	ежемесячно
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Организация работы творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ (в нерабочее время)	- постоянное участие в работе комиссий; - подготовка отчетной документации.	10	ежемесячно

	Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов. Участие в работе жюри (в нерабочее время)	Выступления на заседаниях профессиональных сообществ Проведение мастер-классов Уровень: МБДОУ, района, города, края, РФ	10-30	ежемесячно
	Участие и сопровождение педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях (за каждое выступление)	Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие; призовые места; заочный конкурс -10 , очный конкурс – МБДОУ – У – 5; П-10, район - У – 15; П-25, город, край – У – 25, П - 40	5 - 40	ежемесячно
	Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта занятия и публикация (за каждую публикацию)	Изданное пособие с опубликованным текстом. На разном уровне МБДОУ- 10, район - 15, город – 20, край, РФ – 25	10- 25	ежемесячно
	Наставничество молодых педагогов при проведении мероприятий разного типа	План работы и результаты. Отзыв педагога, которому оказана помощь	25	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в инновационной деятельности	Сотрудничество с научными учреждениями города, пилотными площадками по реализации новых практик, педагогических технологий	План работы и результаты, презентация опыта работы на заседаниях профессиональных сообществ	30	ежемесячно
Организация и проведение отчетных мероприятий по результатам образовательного процесса, достижения детей	Организация и участие в мероприятиях городской Недели качества, Дней открытых дверей, открытых показов дополнительного образования	Отзыв родителей	20	ежемесячно
Осуществление дополнительных работ	Создание РППС (кабинет, общественные места)	С учетом объема и сложности выполненных работ	10 - 30	ежемесячно
	Разработка проектов по озеленению и благоустройству территории МБДОУ	Озеленение	20	ежемесячно

	Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	Изготовление атрибутов, украшение помещений, исполнение роли	5-30	ежемесячно
	За увеличение объема выполняемой работы	Сопровождение сайта ДОУ, издание газеты, дополнительное образование и др.	25	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	использование новых форм работы с педагогами, родителями	внедрение новых форм, методов в работе	30	ежемесячно
	участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на научно-практических конференциях	Выступление на различном уровне: БДОУ - 10, район - 20, город, край, РФ - 30	10-30	ежемесячно

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

Пределные уровни соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей

№ п/п	Наименование	Кратность
1	Муниципальные образовательные учреждения г. Красноярска	
2	Руководитель	4,0
3	Заместитель руководителя	3,6

Должности	Критерии	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы
		наименование	индикатор	
Заместители руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность	В соответствии с лицензией	10%

воспитательного процесса	учебно-воспитательного процесса			
	Наличие высококвалифицированных педагогических кадров	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	20%	
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%	
	Система непрерывного развития педагогических кадров	Наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%	
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Организация и обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню	Отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзором	10%
		Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%
		Посещаемость детей	Не менее 80%	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
			Победы в конкурсах инновационных учреждений,	20%

		победы педагогов в профессиональных конкурсах	
	Достижение обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах , конференциях, соревнованиях	Наличие призеров и победителей	10%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	Наполняемость групп в течении года в соответствии с планом комплектования	Движение детей в пределах 1-2% от общей численности	20%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	Наличие и реализация программ и проектов	15-20%

**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 при наличии второй квалификационной категории	20% 15% 10%
2	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: до 3-х свыше 3-х	15% 45%
3	опыт работы в занимаемой должности*: от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения** при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения** при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный» при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»* от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения** при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения** при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный» при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	5% 15% 20% 15% 20% 15% 25% 30% 25% 30%

	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	40%
	при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный»	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	40%
4	работа в закрытых административно - территориальных образованиях	20%
5	работа в сельской местности	25%
6	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными учреждениями образования	20%

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

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

**Размер выплат по итогам работы
заместителям руководителя**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
			50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято 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	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		внутри учреждения	60%

О распространении имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Закрепить за педагогическим работником в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда устанавливается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1.
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель (при выполнении учебной работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре); инструктор по физкультуре

Основание: приложение №2 к Соглашению между администрацией города Красноярска и Красноярской территориальной (краевой) организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017-2019 годы.