

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности
по физическому развитию детей № 21 «Золотой ключик»
(МБДОУ д/с № 21)

ПРИКАЗ

г. Зеленогорск
Красноярский край

29 сентября 2020 г.

№ 64

Об утверждении и вводе в действие
Положения об оплате
труда работников МБДОУ д/с № 21

На основании Постановления Администрации ЗАТО г. Зеленогорска Красноярского края от 22.09.2020 № 128-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорска», приказа Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 12.12.2016 г. № 307 «О внесении изменений в приказ Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 19.11.2014 г. № 259 «Об утверждении условий, размеров, порядка выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат), в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящегося в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорска», согласно протокола № 3 от 25.09.2020 г. Общего собрания трудового коллектива, руководствуясь Уставом МБДОУ д/с № 21,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.09.2020 г. Положение об оплате труда работников (далее – Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 21 «Золотой ключик» г. Зеленогорска (приложение 1).
2. Утвердить и ввести в действие с 01.09.2020 г. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 21 «Золотой ключик» г. Зеленогорска (приложение 2).
3. Признать утратившим силу следующие приказы МБДОУ д/с № 21:
- № 43 от 25.05.2020 г. «Об утверждении и вводе в действие Положения об оплате труда работников МБДОУ д/с № 21».
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ д/с № 21

 О.А. Федорева

ОГЛАШЕНО:

собранием
МБДОУ д/с № 21
№ 3
сентября 2020 г.
ПРИНЯТО с учётом мнения
профсоюзной организации
Председатель
Т.Н. Мошева
09 2020 г.
Протокол № 9 от « 25 » 09 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО:

приказом заведующего
МБДОУ д/с № 21
№ 64 от «29» сентября 2020 г.
О.А. Федорева



**Положение
об оплате труда работников**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 21 «Золотой ключик» (МБДОУ № 21)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 21 «Золотой ключик» (далее - Положение), разработано в соответствии с Примерным положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, утвержденного постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска и регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ д/с № 21 (далее - учреждение).

1.2. Положение устанавливает:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в ПКГ;
- должности (профессии) работников учреждений и условия, при которых к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются повышающие коэффициенты, в том числе при наличии квалификационной категории;
- виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
- виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;
- перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений;
- условия оплаты труда заместителей заведующего, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказами Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», а также по должностям, не вошедшим в квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, в соответствии с приложением № 1 к Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются заведующим 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, определенными в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных настоящим Положением.

2.3. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения, отнесенным к педагогическим работникам, устанавливаются повышающие коэффициенты, в том числе при наличии квалификационной категории, в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, осуществляется с учетом установленной нагрузки и не учитывается при исчислении выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за исключением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления

3.1. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в коллективном договоре учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации и производятся в виде доплат к окладу в следующих размерах:

№	Наименование должности	Основание	Размер в % к окладу, ставке заработной платы
1	Повар	На основании специальной оценки условий труда в МБДОУ д/с № 21	8
2	Кухонный рабочий		4
3	Дворник		4

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

- выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения в виде доплаты в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов;

- выплаты за сверхурочную работу устанавливаются работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат работникам учреждения за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором учреждения и трудовыми договорами;

- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором учреждения;

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и их размеры устанавливаются работникам учреждения по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата носит фиксированный характер - за один час работы, за один день работы в зависимости от должности, профессии.

Расчет размера оплаты за один час для педагогических работников и младших воспитателей, за один день для младшего обслуживающего персонала при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы производится в соответствии с фондом оплаты труда.

3.1.4. Выплаты за работу в закрытом административно-территориальном образовании.

Выплаты за работу в закрытом административно-территориальном образовании устанавливаются в размере 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.2. Выплаты компенсационного характера, указанные в пункте 3.1, подпунктах 3.1.1, 3.1.2, 3.1.4. Положения, устанавливаются в трудовых договорах работников.

3.3. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат компенсационного характера, указанных в пункте 3.2 Положения, и их размеры устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению работникам учреждения распорядительным актом (приказом, распоряжением) заведующего учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисляются от установленного работнику размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов, с учетом установленной нагрузки (для педагогических работников).

4. Виды выплат стимулирующего характера, размер, условия и порядок их осуществления

4.1. Работникам учреждения, за исключением заместителей заведующего, в пределах объемов средств, направленных на осуществление выплат стимулирующего характера, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда с учетом положений, определенных разделом 7 Положения, устанавливаются 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.

4.2. Условия, размеры, порядок выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в том числе критерии оценки результативности и качества труда

работников учреждения, утверждаются Управлением образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорска (далее - Управление образования).

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, условия и размеры, утвержденные Управлением образования, детализируются, уточняются учреждениями в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительных органов работников учреждения, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты стимулирующего характера конкретному работнику учреждения устанавливаются распорядительным актом (приказом, распоряжением) заведующего учреждения.

4.4. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат, применяется балльная система оценки согласно приложению № 4 к Положению.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера, исчисляемый в соответствии с балльной системой оценки, устанавливается работникам учреждения в абсолютном размере.

При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения заведующий учреждения учитывает мнение комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, созданных в учреждении (далее - Комиссии).

Положение о Комиссии, ее состав утверждаются распорядительными актами (приказами, распоряжениями) заведующего учреждения. В состав Комиссии включаются представители выборного органа работников (при наличии).

4.5. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются ежемесячно, ежеквартально и (или) на год по результатам работы соответственно в предыдущем месяце (квартале, году) и осуществляются ежемесячно.

Конкретная периодичность оценки результатов работы и установление указанных в первом абзаце настоящего пункта выплат стимулирующего характера определяются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих системы оплаты труда.

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

4.6. Персональные выплаты устанавливаются работникам учреждения в соответствии с приложением № 5 к Положению на срок не более одного года.

Персональные выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисляются от установленного работнику размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов с учетом установленной нагрузки (для педагогических работников).

Персональные выплаты в целях обеспечения размера заработной платы работников учреждения на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, или минимального размера оплаты труда, обеспечения региональной выплаты устанавливаются работникам учреждения в порядке, определенном Положением, в абсолютном размере.

4.7. Выплаты по итогам работы производятся в виде премирования работников учреждения за общие результаты деятельности учреждения за месяц, квартал, год с учетом личного вклада работника учреждения и с учетом следующих критериев оценки:

- объем освоения выделенных средств местного бюджета;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Отнесение работников учреждения к категории персонала, устанавливается в соответствии с приложением 6 к Положению

4.7.1. Выплаты по итогам работы конкретному работнику учреждения предельным размером не ограничиваются и устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждений.

Выплаты по итогам работы выплачиваются работникам Учреждения согласно приложения № 7 к данному Положению.

4.7.2. К выплатам по итогам работы не представляются работники, имеющие дисциплинарные взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания, а также уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 7, 9, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам МБДОУ д/с № 21 в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь оказывается работникам учреждений в связи с заключением брака (впервые), рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

В случае смерти самого работника МБДОУ д/с № 21 единовременная материальная помощь оказывается членам его семьи (супруге (супругу), родителям, детям) по заявлению

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

5.4. Оказание единовременной материальной помощи работникам МБДОУ д/с № 21 производится на основании письменного заявления работника, документов, удостоверяющих фактическое основание для предоставления материальной помощи.

5.5. Выплата единовременной материальной помощи работникам МБДОУ д/с № 21, за исключением заведующего учреждением, производится на основании приказа заведующего МБДОУ д/с № 21.

6. Оплата труда заместителей заведующего учреждения.

6.1. Оплата труда заместителей заведующего осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителей заведующего учреждения устанавливаются заведующим учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов заведующего учреждения.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего устанавливаются в соответствии с разделом 3 Положения.

6.4. Заместителям заведующего в пределах средств, направляемых на осуществление выплат стимулирующего характера, устанавливаются следующие виды 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. Заместителям заведующего выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.6. Объемы средств, направляемые учреждением на выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего учреждения, определяются в кратном отношении к размерам должностных окладов заместителей заведующего.

Количество должностных окладов, учитываемых при определении объемов средств, направляемых учреждением на выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего

учреждения, определяется в коллективных договорах, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих системы оплаты труда, с учетом Положения.

Объем средств, направляемый учреждением на выплаты стимулирующего характера каждому заместителю заведующего учреждения, не может превышать 90% объема фонда стимулирования заведующего учреждения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются на квартал по результатам работы в предыдущем квартале с учетом критериев оценки эффективности деятельности, условий и в размерах согласно приложению № 8 к настоящему Положению и осуществляются ежемесячно.

6.8. Виды и размер персональных выплат заместителям заведующего устанавливаются согласно приложению № 9 к Положению.

Персональные выплаты заместителям заведующего устанавливаются на срок не более одного года.

Для установления персональной выплаты за опыт работы в занимаемой должности засчитываются суммированные периоды работы:

- заместителям заведующего учреждения – на должностях руководителей (заведующих, директоров), заместителей руководителей (заместителей заведующих, заместителей директоров) образовательных учреждений и иных учреждений, осуществляющих обеспечение образовательной деятельности в сфере образования.

6.9. Выплаты по итогам работы устанавливаются заместителям заведующего с учетом критериев оценки эффективности деятельности, условий и в размерах согласно приложению № 10 к настоящему Положению.

Часть средств, полученных учреждениями от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера по итогам работы заместителям заведующего в порядке и в размерах, устанавливаемых распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска, с учетом недопущения превышения объемов средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренных пунктом 6.6 Положения.

6.9.1. К выплатам по итогам работы не представляются заместители заведующего учреждения, имеющие дисциплинарные взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания, а также уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 7, 9, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации

6.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего учреждения устанавливаются распорядительными актами (приказами, распоряжениями) заведующего учреждения с учетом рекомендаций Комиссии учреждения.

6.11. Заместителю оказывается единовременная материальная помощь в соответствии с Положением.

6.12. Выплата единовременной материальной помощи заместителю производится на основании приказа заведующего МБДОУ д/с № 21.

7. Определение размера средств, направляемых на оплату труда работников учреждения от приносящей доход деятельности

7.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников учреждения, устанавливается учреждением самостоятельно, но не может превышать 70 процентов от общего объема средств, 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.

7.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются учреждением:

- на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения, в том числе заместителям руководителя учреждения;

- на оплату труда работников, с которыми для выполнения работ (оказания услуг), связанных с временным расширением объема выполняемых учреждением работ (оказываемых учреждением

услуг), заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ д/с № 21

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	3849,0
2 квалификационный уровень		3783,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень -музыкальный руководитель -инструктор по физической культуре	при наличии среднего профессионального образования	5592,0
	при наличии высшего профессионального образования	6365,0
3 квалификационный уровень -воспитатель -педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	6411,0
	при наличии высшего профессионального образования	7302,0
4 квалификационный уровень -старший воспитатель (методист) -учитель-дефектолог -учитель-логопед	при наличии среднего профессионального образования	7016,0
	при наличии высшего профессионального образования	7994,0

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни		Размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	3409,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	4157,0

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни		Размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений, сторож, дворник, вахтёр, кухонный рабочий, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2928,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	повар	3409,0

**Основания и размеры установления повышающих коэффициентов
к окладам (должностным окладам),
ставкам заработной платы педагогических работников**

Педагогическим работникам учреждения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (далее - размер оклада, ставки) применяются повышающие коэффициенты по следующим основаниям и в размерах:

№ п/п	Основание установления повышающего коэффициента	Значение повышающего коэффициента, %
1.	За наличие квалификационной категории	
	- высшей квалификационной категории	25
	- первой квалификационной категории	15
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	- для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50*

*Примечание:

1. Повышающий коэффициент за осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания устанавливается с соблюдением следующих условий:

1.1. Если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников МБДОУ д/с № 21, за исключением персональных выплат, превышает 15% фонда оплаты труда педагогических работников учреждения.

1.2. Устанавливается приказом заведующего всем педагогическим работникам МБДОУ д/с № 21 учреждения в одинаковом размере с учетом предельных значений, определенных настоящим приложением.

**Виды и размеры
выплат компенсационного характера
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,
и при выполнении работ в других условиях,
отклоняющихся от нормальных**

№ п/ п	Виды выплат компенсационного характера	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % <*>
1.	За работу в санаторных образовательных учреждениях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях	20

<*> Без учета повышающих коэффициентов

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

Порядок расчета выплат стимулирующего характера с учетом применения балльной системы оценки

Размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику учреждения с учетом применения балльной системы оценки, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} * B_i$$

где:

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

$C_{1 \text{ балла}}$ – стоимость 1 балла для определения размеров выплат стимулирующего характера на плановый период; рассчитывается в срок до начала планового периода и утверждается распорядительным актом (приказом, распоряжением) руководителя учреждения;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям критериев оценки за отчетный период;

$$C_{1 \text{ балла}} = Q_{\text{стим.}} / \sum_{i=1}^{n} B_i^{\text{max}},$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$ – объем средств фонда оплаты труда, направляемых учреждением для осуществления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, работникам учреждения в плановом периоде;

B_i^{max} – максимальное количество баллов, предусмотренное показателями критериев оценки по i -й должности (профессии) работника учреждения;

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения на плановый период за исключением руководителя учреждения, его заместителей;

$$Q_{\text{стим.}} = (Q_{\text{зп}} - Q_{\text{штат.}} - Q_{\text{стим. рук.}} - Q_{\text{перс.}} - Q_{\text{отп}}) / \text{PK},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ – объем средств ФОТ учреждения, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности (бюджетной смете) учреждения на плановый период и состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$Q_{\text{штат.}}$ – объем средств фонда оплаты труда работников, состоящий из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по основной и совмещаемой должностям, выплат компенсационного характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, определенный на плановый период согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{стим. рук.}}$ – объем средств Ф, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения (фонд стимулирования руководителя), заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности (бюджетной смете) учреждения на плановый период;

$Q_{\text{перс.}}$ – объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления персональных выплат стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями на плановый период.

$Q_{\text{отп.}}$ – объем средств фонда оплаты труда, направляемый учреждением в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями на плановый период.

PK – коэффициент районного регулирования, учитывающий размер районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$$Q_{\text{отп.}} = (Q_{\text{зп}} \times N_{\text{отп}}) / (N_{\text{год}} * n),$$

где:

$N_{\text{отп.}}$ – количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, в плановом периоде согласно графику отпусков, утвержденному в учреждении;

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

Порядок направления объема экономии запланированного фонда оплаты труда, полученного за счет вакантных должностей (ставок), дней нетрудоспособности работников учреждений, невыполнения (недовыполнения) работниками показателей критериев оценки за отчетный период, экономии фонда стимулирования руководителя учреждения, его заместителей определяется учреждением в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

Учреждения вправе детализировать порядок определения $Q_{\text{стим.}}$ и $C_{1 \text{ балла}}$ по видам выплат стимулирующего характера и категориям работников с установлением данного порядка в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

**Виды, условия и размеры персональных выплат
работникам учреждения**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Выплата за опыт работы в занимаемой должности^{<1>}:	
1.1	от 1 года до 5 лет	5%
	- при наличии ученой степени кандидата наук ^{<2>}	15%
	- при наличии ученой степени доктора наук ^{<2>}	20%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ^{<2>}	15%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ^{<2>}	20%
1.2	от 5 лет до 10 лет	15%
	- при наличии ученой степени кандидата наук ^{<2>}	25%
	- при наличии ученой степени доктора наук ^{<2>}	30%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ^{<2>}	25%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ^{<2>}	30%
1.3	свыше 10 лет	25%
	- при наличии ученой степени кандидата наук ^{<2>}	35%
	- при наличии ученой степени доктора наук ^{<2>}	40%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ^{<2>}	35%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ^{<2>}	40%
2.	Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы: - педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры ^{<3>} : -кабинетами (группами), -музыкальными и спортивными залами	10% 20%
3.	Выплата специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями либо продолжающим работу в учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4.	Краевые выплаты воспитателям учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей ^{<4>}	718,4 рубля
5.	Выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае или минимального размера оплаты труда	Определяется расчетно в абсолютном размере ^{<5>}
6.	Выплата в целях обеспечения региональной выплаты	Определяется расчетно в абсолютном размере ^{<5>}

<1> 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).

<2> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<3> От оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки, без учета повышающего коэффициента.

<4> Краевые выплаты воспитателям, 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.

<5> В порядке, определенном в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

Отнесение работников учреждения к категории персонала

1. Образовательная деятельность:

- воспитатель,
- старший методист (воспитатель),
- музыкальный руководитель,
- инструктор по физической культуре,
- педагог-психолог,
- учитель-логопед.

2. Учебно-вспомогательная деятельность:

- делопроизводитель,
- заведующий хозяйством,
- младший воспитатель.

3.Присмотр и уход:

- повар,
- кухонный рабочий.

4. Содержание здания:

- кастелянша,
- уборщик служебных помещений,
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания,
- дворник,
- вахтер,
- сторож.

Размер выплат по итогам работы работникам МБДОУ д/с № 21

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Количество баллов
	наименование	индикатор	
Объем освоения выделенных средств местного бюджета;	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25 50
		Применение нестандартных методов работы	Стабильные результаты Наличие постоянной динамики в результатах
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	30
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Стабильные результаты Наличие постоянной динамики в результатах	15 30
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	ДОУ, город Регион, Федерация	15 30
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Выполнение до 50 % объема работ	10
		Выполнение свыше 50 % объема работ	30

**1. Критерии оценки эффективности деятельности,
условия и размеры выплат стимулирующего характера:**

1.1. Для заместителя заведующего по ВМР МБДОУ д/с № 21

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % <*>
		наименование	индикатор	
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Функционирование учреждения в соответствии с требованиями законодательства	отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами, учредителем, главным распорядителем средств местного бюджета, или устранение замечаний (нарушений)	отсутствие замечаний (нарушений) или устранение замечаний (нарушений) в установленный срок	10
		отсутствие обоснованных обращений (объективных жалоб) граждан о качестве предоставляемых услуг	отсутствие обращений (жалоб)	5
		отсутствие травм и несчастных случаев среди работников или обучающихся	отсутствие фактов	5
	Сохранение стабильных социально-трудовых отношений в учреждении	отсутствие обоснованных обращений (объективных жалоб) работников учреждения по обеспечению условий труда в соответствии с трудовым законодательством	отсутствие обращений (жалоб)	5
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результаты выполнения задач, определенных отраслевыми федеральными, краевыми и муниципальными нормативными актами (Национальным проектом «Образование», муниципальной программой «Развитие образования в городе Зеленогорске»): - ведение инновационной работы; - достижения учреждения в федеральных, краевых программах, проектах, конкурсах	результативность участия в конкурсных мероприятиях учреждения, работников, обучающихся	наличие побед, призовых мест на: федеральном и краевом уровнях муниципальном уровне	15 10
		наличие статуса инновационной площадки, стажировочного центра, пилотного учреждения	наличие статуса на: федеральном и краевом уровнях муниципальном уровне	10 5
		выполнение мероприятий по реализации региональных проектов национального проекта «Образование» в соответствии с распорядительными актами Управления образования	выполнение мероприятий в установленный срок	5
		Обеспечение	ведение официального сайта	отсутствие

	информационной открытости учреждения	учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с законодательством, информация обновляется не реже одного раза в неделю	замечаний по итогам проверок Управления образования	
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результаты качества образования обучающихся (для заместителей руководителей общеобразовательных учреждений)	отсутствие обучающихся, имеющих академическую задолженность	отсутствие	10
	Создание условий для повышения профессиональной компетентности работников	выполнение плана-графика повышения квалификации работников учреждения	выполнение	5
	Организация работы по профилактике правонарушений	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	отсутствие правонарушений	5

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

1.1. Для заместителя заведующего по ХР МБДОУ д/с № 21

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат	Условия		размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % <*>
		наименование	индикатор	
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Функционирование учреждения в соответствии с требованиями законодательства	отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами, учредителем, главным распорядителем средств местного бюджета, или устранение замечаний (нарушений)	отсутствие замечаний (нарушений) или устранение замечаний (нарушений) в установленный срок	10
		отсутствие обоснованных обращений (объективных жалоб) граждан о качестве предоставляемых услуг	отсутствие обращений (жалоб)	5
		отсутствие травм и несчастных случаев среди работников или обучающихся	отсутствие фактов	5
		обеспечение выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности муниципального образовательного учреждения, соблюдение законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения	отсутствие замечаний руководителя, представлений контролирующи х (надзорных) органов о	10

		государственных и муниципальных нужд	выявленных нарушениях	
	Сохранение стабильных социально-трудовых отношений в учреждении	отсутствие обоснованных обращений (объективных жалоб) работников учреждения по обеспечению условий труда в соответствии с трудовым законодательством	отсутствие обращений (жалоб)	5
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения	обеспечение проведения работ по техническому обслуживанию, сезонной подготовки здания, оборудования, территории	выполнение работ в полном объеме, в срок, без замечаний	15
		взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития муниципального образовательного учреждения	наличие договора, плана совместной деятельности	5
			проведение совместных мероприятий, реализуемых за отчетный период	5
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность хозяйственной деятельности учреждения	обеспечение сохранности имущества учреждения	отсутствие преждевременного списания имущества, замечаний по утрате и порче имущества	10
		выполнение планов работы учреждения и отчетов в части подготовки учреждений к оказанию услуг (работ)	100% выполнение	10

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

**Виды и размер персональных выплат
заместителям заведующего**

№ п/п	Виды персональных выплат	размер к окладу (должностному окладу), ставке зароботной платы, % <*>
1.	За опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет - при наличии ученой степени кандидата наук<***> - при наличии ученой степени доктора наук<***> - при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> - при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	5 15 20 15 20
	от 5 лет до 10 лет - при наличии ученой степени кандидата наук<***> - при наличии ученой степени доктора наук<***> - 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<***> - при наличии ученой степени доктора наук<***> - при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> - при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	25 35 40 35 40

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

**Критерии оценки эффективности деятельности,
условия и размер выплат по итогам работы
заместителям заведующего**

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Условия осуществления выплат	размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % <*>, <***>	Периодичность
1.	Результаты выполнения муниципального задания	выполнение муниципального задания не менее чем на 95% от планового значения	10	по итогам работы за год (по итогам отчетного года в 1 квартале года, следующего за отчетным)
2.	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности не менее 95% от планового назначения	20	
3.	Создание условий для функционирования учреждения в соответствии с требованиями законодательства	наличие подписанного акта муниципальной комиссии о готовности учреждения к новому учебному году	15	по итогам работы за квартал (по итогам 3 квартала текущего года)
4.	Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением	общая сумма баллов по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением не менее 61 балла	15	по итогам работы за год (4 квартал года, в котором проводилась независимая оценка качества)
6.	Привлечение дополнительных источников финансирования	наличие привлеченных дополнительных источников финансирования (гранты, внебюджетные средства, платные услуги)	15	по итогам работы за год (4 квартал текущего года)
7.	Результаты выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением	выполнение мероприятий плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением, в установленный планом срок	10	
8.	Создание условий для развития учреждения в соответствии с федеральными, краевыми, муниципальными проектами и программами	организация и проведение важных работ, мероприятий муниципального, краевого и федерального уровня	40	по итогам работы за квартал (в течение текущего года)

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> В пределах фонда оплаты труда.