

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:



Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ № 278

/Андропова А.В./
«15» октября 2020г.

УТВЕРЖДЕНО:



Заведующий

МБДОУ № 278

/Л.В. Иванникова/
«15» октября 2020г.

Положение об оплате труда работников МБДОУ № 278

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников МБДОУ № 278, координацию деятельности которых осуществляет главное управление образования администрации города.

Настоящее Положение разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск, утвержденным Постановлением администрации г. Красноярск от 27 января 2010 г. N 14 об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск.

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

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

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

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

1.5. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

1.6. Для работников учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.7. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, определяется в соответствии с затратами на оплату

42

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) муниципального учреждения.

1.8. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

I. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск, утвержденным Постановлением администрации г. Красноярск от 27 января 2010 г. N 14

2.2. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3 334
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3 511
2-й квалификационный уровень		3 896
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 760
	при наличии высшего профессионального образования	6 556
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 029
	при наличии высшего профессионального образования	6 866
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 603
	при наличии высшего профессионального образования	7 521
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 226
	при наличии высшего профессионального образования	8 234

*Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 964 руб.

2.3. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3 511
2-й квалификационный уровень	3 704
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	3 896
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 937
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	4 282
2-й квалификационный уровень	4 704
3-й квалификационный уровень	5 164
4-й квалификационный уровень	6 208

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по охране труда" устанавливается в размере 4 282 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается в размере 4 282 руб.

2.4. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

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	3 016
2-й квалификационный уровень	3 161
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	3 511
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 667

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

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

$$O = O_{min} + O_{min} \times K, \quad \text{где}$$

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

O_{min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность

работников;

K - повышающий коэффициент.

2.5.2. Увеличение минимального оклада (должностного оклада), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающего коэффициента.

2.5.3. Перечень и размеры повышающего коэффициента по основаниям повышения, установленным в пункте 2.5.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	значение повышающего коэффициента, в процентах
За наличие квалификационной категории:	
высшей квалификационной категории	25
первой квалификационной категории	15

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

3.3. К заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент в размере 1,3 (Постановление администрации Красноярского края от 21.08.1992 г. № 311-П), процентная надбавка в размере - 10% по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка (Постановление СМ СССР и ВЦСПС от 24 сентября 1989 г. N 794).

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации и по результатам проведенной специальной оценки условий труда на рабочих местах (Приложение № 7 к коллективному договору).

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

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

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

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных),

относятся:

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы *
1	За ненормированный рабочий день	15%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Работникам учреждения по решению комиссии по установлению стимулирующих выплат в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, 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 (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда));

- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6. раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

4.7. Комиссия по установлению стимулирующих выплат при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются комиссией по установлению стимулирующих выплат: педагогическому персоналу, УВП и младшему обслуживающему персоналу – ежеквартально (по итогам работы предыдущего квартала).

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников МБДОУ №

278 определяются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10; 4.15 могут применяться критерии оценки результативности и качества труда работников.

4.12. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.13. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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.

4.14. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера 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 обязанностях).

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, устанавливается региональная выплата, 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 выплаты 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.

4.15. 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.

4.16. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) применяют балльную оценку.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим 1}}$.

$$Q_{\text{стим 1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, \quad \text{где:}$$

$Q_{\text{стим 1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

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

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

$Q_{\text{отп}}$ - 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.

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

$Q_{\text{баз}}$ - 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 в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

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

V. Единовременная материальная помощь

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

5.2. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения;

5.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей

6.1. Оплата труда руководителя МБДОУ № 278, его заместителей 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 руководителю, заместителям руководителя учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.26 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителями руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

- 6.2. Размер должностного оклада руководителя устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.
- 6.3. Группа по оплате труда руководителя МБДОУ № 278 определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников МБДОУ № 278, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с **приложением 4** к настоящему Положению.
- 6.4. Руководителю МБДОУ № 278 группа по оплате труда устанавливается приказом главного управления образования администрации города Красноярск и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.
- 6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя МБДОУ № 278 и перечнем должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно **приложению 5** к настоящему Положению.
- 6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 "О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярск".
- 6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 "О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярск".
Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города.
- 6.8. Размер должностного оклада заместителей руководителя устанавливается руководителем МБДОУ № 278 на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя МБДОУ № 278.
- 6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю МБДОУ № 278, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.
- 6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю МБДОУ № 278 выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) МБДОУ № 278.
- 6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителя МБДОУ № 278.
- 6.12. Количество должностных окладов руководителя МБДОУ № 278, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю МБДОУ № 278, составляет до 35 должностных окладов руководителя учреждения в год, с учетом 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.
- Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по

стимулирующим выплатам руководителю МБДОУ № 278 может направляться на стимулирование труда работников МБДОУ № 278. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

6.13. Распределение фонда стимулирования руководителя МБДОУ № 278 осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее - комиссия).

6.14. Территориальный отдел образования администраций районов в городе представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности МБДОУ № 278, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю.

6.15. Руководитель МБДОУ № 278 имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Руководителю МБДОУ № 278 в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

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;
- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.17.1. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям учреждений снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания – на 10%;

в виде выговора – на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируется, но не более чем на 30%.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности МБДОУ № 278 для руководителя, заместителя устанавливаются согласно **приложению 6** к настоящему Положению.

6.19. Руководителю МБДОУ № 278, заместителям устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	При наличии высшей квалификационной категории	25%
	при наличии первой квалификационной категории	15%
2	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
3	Опыт работы в занимаемой должности*: от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения**	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения**	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный**	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"*	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения**	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения**	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный**	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"***	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения**	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения*	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный**	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"***	40%

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

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

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов

6.20. Выплаты стимулирующего характера для руководителя МБДОУ № 278, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя МБДОУ № 278, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются

приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителю МБДОУ № 278 устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю МБДОУ № 278, их заместителям по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
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	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		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	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

6.22. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя МБДОУ № 278 на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат МБДОУ № 278.

6.23. Руководителю МБДОУ № 278, их его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

6.24. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю МБДОУ № 278 в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда МБДОУ № 278.

6.25. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя

МБДОУ № 278 производится на основании приказа руководителя МБДОУ № 278 с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда МБДОУ № 278.

6.26. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ № 278 (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в размерах согласно **приложению 7** к настоящему Положению.

6.27. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом **пункта 6.12** настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителя учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

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

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ № 278

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников МБДОУ № 278

Должность: старший воспитатель

КРИТЕРИИ		
Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам:	Ведение документации педагогами без замечаний	1
Безопасность образовательной деятельности	Отсутствие несчастных случаев, травматизма детей	2
	Отсутствие фактов ухода детей из учреждения	2
Исполнение мероприятий по плану образовательной организации		3
Выполнение в полном объеме, без замечаний поручений зафиксированных в протоколе, приказе	В полном объеме, без замечаний 1 поручение но не более 20	5
Информационная открытость образовательного учреждения	Полнота, достоверность и своевременное обновление информации на официальном сайте	3
Качество образовательной среды	Выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	3
Выполнение в полном объеме, без замечаний поручений зафиксированных в протоколе, приказе	В полном объеме, без замечаний	1
Участие в коллегиальных органах и группах	Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	1
Помощь в организации открытого мероприятия, праздника, посещение метод. объединений, семинаров, конференций в нерабочее время.		1 за каждое
Организация бесплатных дополнительных образовательных услуг по поиску и поддержке талантливых детей:	Наличие кружков, секций, студий;	3
Наставничество (работа с молодыми специалистами):	Наличие плана работы.	3
Тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	Наличие реализованных программ методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3
Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ и др.	Наличие лицензированной программы	15
	Призовое место в конкурсе проектов и программ, др.	10
	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	5
	Публикации на сайте МБДОУ	1

Участие в озеленении и благоустройстве территории:	Благоустройство территории детского сада, участков	1
Ликвидация последствий аварий и других форс-мажорных ситуаций за пределами нормальной продолжительности рабочего дня, в выходные и праздничные дни.	Своевременно и качественно	5
Профессиональные достижения	Участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня: 1 выступление (публикация) 2 и более выступлений (публикаций)	1 3
	Личные победы в профессиональных конкурсах (1-3 место)	5
Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах	Наличие победителей	1
Наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы) среди воспитанников:	Район	1
	Город	3
	Край	4
	РФ	5

Должность: воспитатель

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Подготовка документов на ПМПК	Подготовка документов на ПМПК	1
Показ открытого занятия, мероприятия:	на уровне ДОО (более одного раза в учебном году)	1
	на уровне района	2
	на уровне города	3
	на уровне края	4
Организация здоровьесберегающей среды:	Отсутствие пропусков по болезни (сезонные, вирусные заболевания)	4
	Уменьшение пропусков по болезни (сезонные, вирусные заболевания)	2
Результативность работы с детьми из социально неблагополучных семей, инвалидов, детей с ОВЗ	Сопровождение и оценка индивидуального прогресса воспитанников	5
Выполнение в полном объеме, без замечаний поручений зафиксированных в протоколе, приказе	В полном объеме, без замечаний 1 поручение но не более 20	5
Помощь в организации открытого мероприятия, праздника, посещение метод. объединений, семинаров, конференций в нерабочее время.		1 за каждое
Осуществление бесплатных доп. образовательных услуг по поддержке талантливых, одаренных детей:	Ведение кружков, секций, студий; Наличие плана работы и результатов	3
Наставничество (работа с молодыми специалистами):	Наличие плана работы и результатов	3
Ведение экспериментальной работы	Наличие плана работы и результатов	3
Работа в творческих, рабочих группах.	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОО	3
Работа направленная на повышение авторитета, имиджа ДОО у родителей и общественности:	Работа на консультационном пункте ДОО	3
	Оформление зала, коридоров ДОО	1
	Оформление выставок детского творчества	1
	Создание новых пособий, уголков, стендов, оформления ДОО.	1
Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ и др.	Наличие лицензированной программы	15
	Призовое место в конкурсе проектов и программ	10
	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	5
	Публикации на сайте МБДОУ (после согласования с руководителем)	1
Эффективность работы с родителями:	Посещаемость не менее 90% списочного состава группы в течении месяца	5
	Отсутствие детей систематически пропускающих занятия без уважительной причины	5
	Проведение совместных мероприятий с родителями воспитанников (за исключением мероприятий запланированных в учебном плане)	2
	Использование инновационных технологий в работе с родителями: выпуск журнала, бюллетеня, газеты, музыкальная и литературная гостиная, кружки и др.	1 за вид
Участие в озеленении и благоустройстве территории:	Благоустройство территории детского сада, участков	1
Ликвидация последствий аварий и других форс-мажорных ситуаций за пределами нормальной продолжительности рабочего дня, в выходные и праздничные дни.	Своевременно и качественно	5
Выступление на метод. объединениях, мастер-классы, презентации в рамках конференций и т.д.		2
Руководство методическими объединениями, творческими, экспертными и др. группами, комиссиями.	Наличие плана работы	3
Победа в конкурсах профессионального мастерства	МБДОУ	1
	Район	2

	Город	3	
	Край	4	
	РФ	5	
	Международные	6	
	Дистанционные	1	
Победа в творческих мероприятиях педагогов.	МБДОУ	1	
	Район	2	
	Город	3	
	Край	4	
	РФ	5	
Достижения воспитанников	Наличие победителей и призеров среди воспитанников	МБДОУ	1
		Район	2
		Город	3
		Край	4
		РФ	5

Должность: УЗКИЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Показ открытого занятия, мероприятия:	на уровне ДОУ (более одного раза в учебном году)	1
	на уровне района	2
	на уровне города	3
	на уровне края	4
Выполнение в полном объеме, без замечаний поручений зафиксированных в протоколе, приказе	В полном объеме, без замечаний 1 поручение но не более 20	5
Помощь в организации открытого мероприятия, праздника, посещение метод. объединений, семинаров, конференций в нерабочее время.		1 за каждое
Осуществление бесплатных доп. образовательных услуг по поддержке талантливых, одаренных детей:	Ведение кружков, секций, студий;	3
Наставничество (работа с молодыми специалистами):	Наличие плана работы и результатов	3
Работа в творческих, рабочих группах.	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ	3
Работа направленная на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности:	Работа на консультационном пункте ДОУ	3
	Оформление зала, коридоров ДОУ	1
	Оформление выставок детского творчества	1
	Создание новых пособий, уголков, стендов, оформления ДОУ	1
Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ и др.	Наличие лицензированной программы	15
	Призовое место в конкурсе проектов и программ	10
	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	5
	Публикации на сайте МБДОУ (после согласования с руководителем)	1
Эффективность работы с родителями:	Проведение совместных мероприятий с родителями воспитанников (за исключением мероприятий запланированных в учебном плане)	2
	Использование инновационных технологий в работе с родителями: выпуск журнала, бюллетеня, газеты, музыкальная и литературная гостиная, кружки и др.	1 за вид
Участие в озеленении и благоустройстве территории:	Благоустройство территории детского сада, участков	1
Ликвидация последствий аварий и других форс-мажорных ситуаций за пределами нормальной продолжительности рабочего дня, в выходные и праздничные дни.	Своевременно и качественно	5
Выступление на метод. объединениях, мастер-классы, презентации в рамках конференций и т.д.		2
Руководство методическими объединениями, творческими, экспертными и др. группами, комиссиями.	Наличие плана работы	3
Победа в конкурсах профессионального мастерства	МБДОУ	1
	Район	2
	Город	3
	Край	4
	РФ	5
	Международные	6
	Дистанционные	1
Победа в творческих мероприятиях.	МБДОУ	1
	Район	2
	Город	3
	Край	4

	РФ	5	
Достижения воспитанников	Наличие победителей и призеров среди воспитанников	МБДОУ	1
		Район	2
		Город	3
		Край	4
		РФ	5

Должность: младший воспитатель

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Организация здоровьесберегающей среды:	Отсутствие пропусков по болезни (сезонные, вирусные заболевания)		4
	Уменьшение пропусков по болезни (сезонные, вирусные заболевания)		2
Выполнение в полном объеме, без замечаний поручений зафиксированных в протоколе, приказе	В полном объеме, без замечаний 1 поручение но не более 20		5
Участие в организации открытого мероприятия, праздника, посещение семинаров, конференций в нерабочее время.			2 за каждое
Работа в творческих, рабочих группах.	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ		10
Помощь в организации и подготовке в культурно-массовых мероприятиях	Изготовление элементов костюмов, атрибутики и др.		1 за вид
Работа направленная на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности:	Оформление зала, коридоров ДОУ		1
	Оформление выставок детского творчества		1
	Создание новых пособий, уголков, стендов, оформления ДОУ.		1
Участие в озеленении и благоустройстве территории, здания МБДОУ	Благоустройство территории детского сада, участков		1
Ликвидация последствий аварий и других форс-мажорных ситуаций за пределами нормальной продолжительности рабочего дня, в выходные и праздничные дни.	Своевременно и качественно		5
Выступление на метод. объединениях, мастер-классы, презентации в рамках конференций и т.д.			5
Участие в творческих мероприятиях, конкурсах:		МБДОУ	1
		район	2
		город	3
		край	4
		РФ	5

Должность: Специалист в области охраны труда

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	5
	отсутствие производственных травм	отсутствие травм	3
составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	3

инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	1
соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	3
Участие в озеленении и благоустройстве территории:	Благоустройство территории детского сада, участков		1
Ликвидация последствий аварий и других форс-мажорных ситуаций за пределами нормальной продолжительности рабочего дня, в выходные и праздничные дни.	Своевременно и качественно		5
Участие в творческих мероприятиях	МБДОУ		1
	Район		2
	Город		3
	Край		4
	РФ		5
Выполнение в полном объеме, без замечаний поручений зафиксированных в протоколе, приказе	В полном объеме, без замечаний 1 поручение но не более 20		5

Должность: юристконсульт, делопроизводитель

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	3
Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	3
Осуществление юридических консультаций для работников учреждения	Отсутствие конфликтов в учреждении	3
Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	наличие регламентов по созданию внутренних документов	3
Участие в озеленении и благоустройстве территории:	Благоустройство территории детского сада, участков	
Выполнение в полном объеме, без замечаний поручений зафиксированных в протоколе, приказе	В полном объеме, без замечаний 1 поручение но не более 20	
Ликвидация последствий аварий и других форс-мажорных ситуаций за пределами нормальной продолжительности рабочего дня, в выходные и праздничные дни.	Своевременно и качественно	
Участие в творческих мероприятиях	МБДОУ	
	Район	
	Город	
	Край	
	РФ	

Должность: повар, шеф-повар

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении	
--	--

Отсутствие обоснованных жалоб на качество и организацию питания потребителей услуг		2
Выполнение в полном объеме, без замечаний поручений зафиксированных в протоколе, приказе	В полном объеме, без замечаний 1 поручение но не более 20	5
Посещаемость детей	не менее 90% списочного состава	1
Участие в озеленении и благоустройстве территории, здания МБДОУ	Благоустройство территории детского сада, участков	1
Участие в организации открытого мероприятия, праздника, посещение семинаров, конференций в нерабочее время.		2 за каждое
Помощь в организации, подготовке и участие в культурно-массовых мероприятиях	Изготовление элементов костюмов, атрибутики, и др.	1 за каждое
Работа направленная на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности:	Оформление зала, коридоров ДОУ	1
	Оформление выставок детского творчества	1
	Создание новых пособий, уголков, стендов, оформления ДОУ.	1
Ликвидация последствий аварий и других форс-мажорных ситуаций за пределами нормальной продолжительности рабочего дня, в выходные и праздничные дни.	Своевременно и качественно	5
Участие в творческих мероприятиях:	МБДОУ	1
	район	2
	город	3
	край	4
	РФ	5

Должность: зав. складом, РОЗ, рабочий и по стирке и ремонту одежды, сторож, подсобный рабочий, кухонный работник, дворник, вахтер, завхоз, уборщик служебных помещений, кастелянша

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении		
Качественное ведение документации:	Ведение документации без замечаний	2
Взаимодействие с другими организациями		2
Выполнение в полном объеме, без замечаний поручений зафиксированных в протоколе, приказе	В полном объеме, без замечаний 1 поручение но не более 20	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Погрузочно-разгрузочные работы:	Разовые	1
Участие в озеленении и благоустройстве территории, здания МБДОУ	Благоустройство территории детского сада, участков	1
Помощь в организации, подготовке и участие в культурно-массовых мероприятиях	Изготовление элементов костюмов, атрибутики, и др.	1 за каждое
Участие в организации открытого мероприятия, праздника		2 за каждое
Работа направленная на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности:	Оформление зала, коридоров ДОУ	1
	Оформление выставок детского творчества	1
	Создание новых пособий, уголков, стендов, оформления ДОУ.	1
Ликвидация последствий аварий и других форс-мажорных ситуаций за пределами нормальной продолжительности рабочего дня, в выходные и праздничные дни.	Своевременно и качественно	5
Выплаты за качество выполняемых работ		
Участие в творческих мероприятиях:	МБДОУ	1
	район	2
	город	3
	край	4
	РФ	5

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ №278

Виды и размеры
 персональных выплат работникам
 МБДОУ №278

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу)*
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности*(2):	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	35%

	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей*(4)	718,4 руб.
4	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
5	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры*(6):	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

*(1) Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов

*(2) 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).

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

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

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

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

*(6) От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ №278

Виды и размеры
выплат по итогам работы работникам учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов при условии 100% выполнения критериев
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Выполнение в срок и полном объеме	25 50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности 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

Участие в соответствующем периоде выполнения важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50
--	-----------------------------------	---------	----

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 278

**Объемные показатели,
характеризующие работу учреждения, а также иные показатели, учитывающие численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы**

1. К показателям для отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителя учреждения (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 7 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 01 января текущего года.

При этом контингент воспитанников учреждения определяется для определения суммы баллов за количество групп в дошкольном образовательном учреждении учитывается через их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 01 января на

установленную предельную наполняемость групп.

5. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Показатели для отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителей учреждений:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество воспитанников в учреждении	за каждого воспитанника	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. Наличие филиалов учреждения с количеством воспитанников	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
6. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
9. Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3, но не более 30
11. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
14. Наличие в учреждении (группах) общего назначения воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп))	за каждого воспитанника	1

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ № 278

Перечень
должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по
виду экономической деятельности

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждения
1.5. Дошкольные образовательные учреждения	Воспитатель

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ № 278

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

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	3%
			отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	3%
			отсутствие фактов ухода детей из	5%

			учреждения приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
		реализация плана мероприятий ("дорожной карты") по решению задач городской педагогической конференции	исполнение мероприятий по плану образовательного учреждения	10%
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и достоверность информации на официальном сайте	5%
		дизайн образовательной среды	включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов	5%
		качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки	7%
		тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3%
	кадровое обеспечение	работа с молодыми педагогами	наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный, региональный, муниципальный уровень)	5%
		участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах	наличие участников, победителей	2% 5%
		обеспечение принципа "открытости" системы оплаты труда в учреждении	отсутствие обоснованных жалоб	5%
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
		участие в городских	включение в	5%

	коллегиальных органах и группах	советы, проектные группы, оргкомитеты		
	профессиональные достижения руководителя	участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня:		
1 выступление (публикация)		2 и более выступлений (публикаций)	2%	
		личные победы в профессиональных конкурсах (1-3 место)	5%	
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
образовательные результаты	учебные результаты	наличие проектов, реализуемых в рамках вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	10%	
	внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): международный и всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень	5%	
			2%	
			2%	
	воспитательная работа	отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%	
			отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
			положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете	2%
			организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
	выплаты за качество выполняемых работ			
	организационная и	осуществление закупочной	отсутствие	3%

финансово-хозяйственная деятельность	деятельности	нарушений по итогам проверок надзорных и контролирующих органов	
	привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%
		предоставление платных образовательных услуг: по тарифам, предусмотренным правовым актом города по индивидуальным тарифам	5% 10%
	наличие контрактов с частными дошкольными учреждениями	1 контракт	2%
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
	наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
	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	15%
	система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
Сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	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%	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества	участие в инновационной деятельности, ведение	участие в конкурсах	10%

	образования в учреждении	экспериментальной работы	инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1-2% от общей численности	10%
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	20%

Приложение № 7
к Положению о системе оплаты труда работников
МБДОУ № 278

Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей

№ п/п	Наименование	Кратность
	Дошкольные учреждения	
1	Руководитель	3,0
2	Заместитель руководителя	2,4
