

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 9 «ЗВЕЗДОЧКА» Г.ЕНИСЕЙСКА  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 «Звездочка» г. Енисейска Красноярского края (далее - Положение), разработано на основании примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, по виду экономической деятельности «Образование» от 16.01.2018г, Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решения Енисейского городского Совета Депутатов от 05.04.2017 № 18-167 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», письма Министерства образования Красноярского края от 25.04.2018г № 75-4550 «О необходимости внесения изменений в муниципальные акты по оплате труда» и устанавливает системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств местного бюджета, и определяет особенности установления системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Учреждения)

1.2. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудообязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

**2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с приложением № 2.

2.3. Выплаты компенсационного характера.

2.3.1. Работникам Учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

2.3.2. 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 РФ.

2.3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса РФ.

2.3.4. 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):

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;

оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам на основании статьи 149 Трудового кодекса РФ;

оплата сверхурочной работы производится на основании статьи 152 Трудового кодекса РФ;

оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса РФ;

виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

2.4. Выплаты стимулирующего характера.

Работникам Учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

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

выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется на основе локального нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

### 3. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

3.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

3.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч

рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 3.2 настоящего положения.

3.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения.

#### 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

4.1. Заработная плата руководителя МБДОУ № 9 и его заместителей включает в себя: должностной оклад;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размер должностного оклада руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения 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, определенных в соответствии с Решением Енисейского городского Совета депутатов от 05.04.2017 № 18-167 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска».

4.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с Решением Енисейского городского Совета депутатов от 05.04.2017 № 18-167 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска».

4.4. 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 учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, определяются согласно приложениям № 4 - 5 к настоящему Положению.

4.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

4.6. Выплаты компенсационного характера руководителям Учреждений и их заместителям устанавливаются в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4.7. Предельное количество должностных окладов руководителей Учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений, устанавливается в соответствии с Решением Енисейского городского Совета депутатов от 05.04.2017 № 18-167 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска» 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 руководителям Учреждений может направляться на

стимулирование труда работников Учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с вышестоящим органом.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений) определяется в соответствии Решением Енисейского городского Совета депутатов от 05.04.2017 № 18-167 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска» в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 9 к настоящему положению.

Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы.

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

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

4.8. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной МКУ «Управление образования города Енисейска» (далее - рабочая группа).

4.9. МКУ «Управление образования города Енисейска» представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности Учреждений, в том числе информацию органов самоуправления образовательных учреждений (общественных советов Учреждений), являющуюся основанием для премирования руководителей Учреждений.

4.10. Руководитель имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

4.11. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы МКУ «Управление образования города Енисейска» издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждений для руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

- 4.13. При выплатах по итогам работы учитываются:
- степень освоения выделенных бюджетных средств;
  - проведение ремонтных работ;
  - подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
  - участие в инновационной деятельности;
  - организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

4.14. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются сроком ежеквартально (или ежемесячно) в процентах от должностного оклада.

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

4.16. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего Учреждения.

## 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику при наличии локальных нормативных актов, соглашений, устанавливающих систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением с момента распространения на работников условий оплаты труда, установленных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с настоящим Положением.

6.2. При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим Положением, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ  
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
РАБОТНИКОВ МБДОУ № 9 «Звездочка»**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников образования

| Квалификационные уровни   |  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |  |  |
|   |  | 2 822,0  |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |  |  |
| 1 квалификационный уровень  |  | 2 971,0  |
| 2 квалификационный уровень  |  | 3 297,0  |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников                                   |  |  |
| 1 квалификационный уровень  | при наличии среднего профессионального образования | 4 874,0  |
|   | при наличии высшего профессионального образования  | 5 547,0  |
| 2 квалификационный уровень  | при наличии среднего профессионального образования | 5 102,0  |
|   | при наличии высшего профессионального образования  | 5 810,0  |
| 3 квалификационный уровень  | при наличии среднего профессионального образования | 5 588,0  |
|   | при наличии высшего профессионального образования  | 6 364,0  |
| 4 квалификационный уровень  | при наличии среднего профессионального образования | 6 115,0  |
|   | при наличии высшего профессионального образования  | 6 967,0  |

\* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 355,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 553,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих»

| Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»  |  |
| 1 квалификационный уровень   | 2 971,0  |
| 2 квалификационный уровень   | 3 134,0  |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»  |  |
| 1 квалификационный уровень   | 3 297,0  |
| 2 квалификационный уровень   | 3 623,0  |
| 3 квалификационный уровень   | 3 981,0  |
| 4 квалификационный уровень   | 5 024,0  |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень   | 3 623,0  |
| 2 квалификационный уровень   | 3 981,0  |
| 3 квалификационный уровень   | 4 370,0  |
| 4 квалификационный уровень   | 5 253,0  |

3. Профессиональные квалификационные группы  
общепрофессиональных профессий рабочих

| Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень   | 2 552,0  |
| 2 квалификационный уровень   | 2 675,0  |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень   | 2 971,0  |
| 2 квалификационный уровень   | 3 623,0  |
| 3 квалификационный уровень   | 3 981,0  |
| 4 квалификационный уровень   | 4 796,0  |

4. Должности руководителей структурных подразделений

| Квалификационные уровни   | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений |  |

| Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| подразделений*   |  |
| 1 квалификационный уровень   | 7 248,0  |
| 2 квалификационный уровень   | 7 791,0  |
| 3 квалификационный уровень   | 8 406,0  |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»    |  |
| 2 квалификационный уровень   | 3 623,0  |
| 3 квалификационный уровень   | 3 981,0  |
| 4 квалификационный уровень   | 5 024,0  |
| 5 квалификационный уровень   | 5 675,0  |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»   |  |
| 5 квалификационный уровень   | 6 133,0  |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень   | 6 592,0  |
| 2 квалификационный уровень   | 7 637,0  |
| 3 квалификационный уровень   | 8 223,0  |

\* Утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».



**УСЛОВИЯ,  
ПРИ КОТОРЫХ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ МБДОУ №9 «Звездочка»,  
МОГУТ УСТАНОВЛИВАТЬСЯ ВЫШЕ  
МИНИМАЛЬНЫХ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, по виду экономической деятельности «Образование» (далее - учреждения), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

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

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

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

$O_{\min}$  – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности.

K – повышающий коэффициент.

3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

| № п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы   | Предельное значение повышающего коэффициента |
|-------|---|--|
| 1.    | За наличие квалификационной категории:<br>высшей квалификационной категории<br>первой квалификационной категории<br>второй квалификационной категории                         | 25%<br>15%<br>10%                            |
| 2.    | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:<br>для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений | 50%  |

5.1 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

$K_1$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

$K_2$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

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

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $< 15\%$ , то  $K_2 = 0\%$ ,

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

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

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

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

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q$  – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_2$  – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$  – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

$Q_{\text{отп}}$  – 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 педагогических работников.

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

5.3 Повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе над средней наполняемостью классов в учреждении:

$$K = \sum_{i=1}^n \frac{M_i \times (U_i - U_{cp}) \times N_i}{N}$$

где:

- k - число классов, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;
- M<sub>i</sub> - размер увеличения оклада в расчете на одного учащегося, определяемый в соответствии с [пунктом 9](#) таблицы;
- N<sub>i</sub> - нагрузка по каждому предмету;
- N - норма часов на ставку;
- U<sub>i</sub> - численность учащихся в классе, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;
- U<sub>cp</sub> - средняя наполняемость классов в учреждении, за исключением классов для детей с особыми потребностями (коррекционные).

$$U_{cp} = \sum_{i=1}^{k1} U_i / k1,$$

где:

k1 - число классов в учреждении.

При превышении средней наполняемости классов в учреждении наднормативной (25 учащихся) средняя наполняемость класса принимается равной нормативной.

При  $U_i < U_{cp}$  повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в учреждении не рассчитывается.

Для коррекционных классов средняя наполняемость классов устанавливается на уровне нормативной для таких классов.

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ  
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ,  
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ  
В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)**

| № п/п | Виды компенсационных выплат  | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*> |
|-------|--|--|
| 1.    | за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <***> | 20   |
| 2.    | за работу в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах  | 20   |
| 3.    | за ненормированный рабочий день  | 15   |

<\*> 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  
ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО  
ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО  
ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА  
РУКОВОДИТЕЛЮ МБДОУ №9**

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя МБДОУ № 9(далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений г.Енисейска (далее - учреждения).

2. Настоящий Порядок распространяется на муниципальные бюджетные образовательные учреждения г.Енисейска, по виду экономической деятельности «Образование».

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$D_{\text{Оср}} = \frac{\sum_{i=1}^n D_{\text{О}}}{n}$$

где:

$D_{\text{О ср}}$  - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$D_{\text{О } i}$  - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

$n$  - штатная численность работников основного персонала.

4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

- изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

- увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ  
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ  
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ОБРАЗОВАНИЕ»**

| № п/п | Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений                                | Должности, профессии работников учреждений   |
|-------|---|--|
| I     | Учреждения по виду экономической деятельности «Образование»   |  |
| 1     | Дошкольные образовательные учреждения   | воспитатель  |
| 2     | Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) | Учитель<br>Воспитатель   |
| 3     | Учреждения дополнительного образования  | педагог дополнительного образования<br>тренер-преподаватель<br>педагог-организатор<br>концертмейстер |

**ВИДЫ ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ  
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ  
ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ**

дошкольные образовательные учреждения

| Должности  | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения  | Условия  |   | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<br><*> |
|--|---|--|---|--|
|  |   | наименование   | индикатор   |  |
| 1  | 2   | 3  | 4   | 5  |
| Руководитель учреждения  | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |  |   |  |
|  | Создание условий для осуществления образовательного процесса  | материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса  | в соответствии с лицензией  | 15%  |
|  |   | обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 15%  |
|  |   | укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав   | положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию     | 10%  |
|  |   | эффективность финансово-экономической деятельности   | исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности                    | 15%  |
| своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов | 10%   |  |   |  |

|  |  |  |     |
|--|--|--|-----|
|  |  | обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами                            | 15% |
| Сохранение здоровья детей в учреждении               | организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню | отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора                                | 15% |
|  | создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей                                       | отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей                | 20% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |  |  |     |
| Обеспечение качества образования в учреждении        | участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы   | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | 10% |
|  |  | победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах   | 15% |
|  | достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях   | наличие призеров и победителей   | 15% |
| Сохранность контингента детей                        | наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования  | движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности  | 15% |
| Выплаты за качество выполняемых работ                |  |  |     |
| Эффективность управленческой деятельности            | обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении   | наличие и функционирование в учреждении органа государственно-общественного управления       | 10% |
|  | отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций   | 0  | 5%  |
|  | отсутствие нарушений трудового законодательства  | 0  | 10% |



|                                     |   |   |   |     |
|-------------------------------------|---|---|---|-----|
|                                     | Управленческая культура   | качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации) | наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации            | 10% |
|                                     |   | эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава)   | наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров | 10% |
| Заместители руководителя учреждения | 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     | 20% |
|                                     |   | обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда  | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 20% |
|                                     |   | система непрерывного развития педагогических кадров   | наличие и реализация программы развития педагогических кадров                             | 10% |
|                                     | Сохранение здоровья детей в учреждении  | организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным 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 образования в учреждении                      | участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы   | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | 20% |
|  |  | 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  | 20% |
| Выплаты за качество выполняемых работ                              |  |  |     |
| Эффективность управленческой деятельности                          | управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)   | наличие и реализация программ и проектов   | 20% |
| Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса | эффективность финансово-экономической деятельности   | исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности                       | 30% |
|  |  | своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов                     | 30% |
|  | обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки    | 20% |

|   |   |   |     |
|---|---|---|-----|
|   | материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса | в соответствии с лицензией                                | 20% |
|   | сохранность имущества   | отсутствие преждевременного списания имущества            | 20% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы  |   |   |     |
| Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения                                    | отсутствие нарушений трудового законодательства                                   | 0   | 20% |
|   | качество подготовки отчетов   | своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов | 20% |
|   | отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок                               | 0   | 20% |
|   | объемы привлечения внебюджетных средств   | положительная динамика                                    | 10% |
|   | повышение заработной платы работников   | положительная динамика                                    | 20% |
| Выплаты за качество выполняемых работ   |   |   |     |
| Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности | внедрение новых программных форм бухгалтерского учета                             | использование новых программ                              | 20% |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

**Размер персональных выплат руководителям,  
заместителям и главным бухгалтерам муниципальных бюджетных  
образовательных учреждений, по виду экономической деятельности «Образование»**

| №<br>п/п   | Виды персональных выплат   | Предельный<br>размер выплат<br>к окладу<br>(должностному<br>окладу)* |
|--|--|--|
| 1.   | сложность, напряженность и особый режим работы:                                  |  |
|  | наличие филиалов:<br>до 3-х (включительно)<br>свыше 3-х                          | 30 %<br>60 %   |
| 2  | опыт работы в занимаемой должности**   |  |
|  | от 1 года до 5 лет***  | 5 %  |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии,<br>искусствоведения*** | 15 %   |
|  | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,<br>искусствоведения***   | 20 %   |
|  | при наличии почетного звания, начинающегося со слова<br>«Заслуженный»***         | 15 %   |
|  | при наличии почетного звания, начинающегося со слова<br>«народный»***            | 20 %   |
|  | от 5 года до 10 лет***   | 15 %   |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии,<br>искусствоведения*** | 25 %   |
|  | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,<br>искусствоведения***   | 30 %   |
|  | при наличии почетного звания, начинающегося со слова<br>«Заслуженный»***         | 25 %   |
|  | при наличии почетного звания, начинающегося со слова<br>«народный»***            | 30 %   |
|  | свыше 10 лет***  | 25%  |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии,<br>искусствоведения*** | 35%  |  |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,<br>искусствоведения***   | 40%  |  |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова<br>«Заслуженный»***         | 35%  |  |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова<br>«народный» ***           | 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).

**Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений,  
их заместителям и главным бухгалтерам учреждений, по виду экономической  
деятельности «Образование»**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия                                |   | Предельный размер к окладу (должностному окладу), %* |
|---|--|---|--|
|   | наименование                           | индикатор   |  |
| Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях    | Наличие призового места                | международные<br>федеральные<br>региональные                    | 150 %<br>100 %<br>50%                                |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году           | Учреждение принято надзорными органами | без замечаний   | 100 %  |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий                      | Наличие важных работ, мероприятий      | международные<br>федеральные<br>межрегиональные<br>региональные | 100 %<br>90 %<br>80 %<br>70 %                        |
| Участие в инновационной деятельности                                    | Наличие реализуемых проектов           | реализация проектов   | 100 %  |

\* Без учета повышающих коэффициентов.

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ  
БУХГАЛТЕРОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ, ФОРМИРУЕМОЙ ЗА СЧЕТ ВСЕХ ИСТОЧНИКОВ  
ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И РАССЧИТЫВАЕМОЙ ЗА КАЛЕНДАРНЫЙ  
ГОД, И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ЭТИХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ (БЕЗ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,  
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ  
БУХГАЛТЕРОВ УЧРЕЖДЕНИЙ)**

| N<br>п/п | Наименование типов учреждений          | Пределные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год), раз |                          |                   |
|----------|--|--|--------------------------|-------------------|
|          |  | руководитель учреждения  | заместители руководителя | главный бухгалтер |
| 1        | 2                                      | 3  | 4                        | 5                 |
| 1        | Дошкольные образовательные учреждения  | 2  |                          |                   |
| 2        | Общеобразовательные учреждения         | 2,5  | 1,8                      |                   |
| 4        | Учреждения дополнительного образования | 2,5  | 2                        |                   |

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК  
УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,  
В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ №9**

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ № 9 распространяют свое действие на работников МБДОУ №9, регулируют отношения, возникающие между МБДОУ №9, и их работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников МБДОУ №9 за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4. **Виды**, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные **приложениями № 1, 3** к настоящему Порядку.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

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 Порядку.

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

8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета Учреждения.

9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически

отработанного времени.

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

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

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

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

где:

$C$  – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом 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.

$n$

$i=1$

$$C_{1 \text{ балла}} = Q_{\text{стим. раб.}} / \text{SUM } B_i,$$

где:

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

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

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}},$$

где:

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

$Q_{\text{гар}}$  – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, в плановом периоде);



**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «Детский сад №9 «Звездочка»**

Дошкольные образовательные учреждения

а) Педагогические работники

| №       | Критерии оценивания результативности и качества труда работников   | Условия  | Максимальное кол-во баллов |        |
|---------|--|--|----------------------------|--------|
|         |  |  | Дети                       | Работы |
| 1.      | Участие в инновационной деятельности   | - работа в творческих группах<br>- разработка авторских программ<br>- публикация своего опыта работы   | 3                          |        |
| 2.      | Сбор родительской платы  | Безошибочное, правильное заполнение ведомости по родительской плате. Сдача ведомости и денег в установленные сроки (согласно Договору с родителями, до 15 числа) | 2                          |        |
| 3.      | Посещаемость (среднее количество детей за предыдущий месяц)  | <i>ГРВ, 1 младшая группа:</i><br>15 человек и выше   | 3                          |        |
|         |  | 12-14 человек  | 2                          |        |
|         |  | <i>Дошкольные группы:</i><br>18 человек и выше   | 3                          |        |
|         |  | 15-17 человек  | 2                          |        |
| 4.      | Подготовка и организация участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества, музыкально-театрализованных, спортивных мероприятиях (бесплатные) | Выполнение условий положения конкурсов, качественная подготовка детей:   |                            |        |
|         |  | ДОУ  | 2                          | 1      |
|         |  | Город  | 3                          | 2      |
|         |  | Край   | 4                          | 3      |
|         |  | Федеральный и международный уровень  | 5                          | 4      |
|         | Дополнительно  | 1 место  | 3                          |        |
|         |  | 2 место  | 2                          |        |
| 3 место |  | 1  |                            |        |
| 5.      | Участие в конкурсах профессионального  | ДОУ  | 1                          |        |
|         |  | Город  | 2                          |        |

|     |  |   |                            |
|-----|--|---|----------------------------|
|     | мастерства, творческих, спортивных мероприятиях (очное+заочное, бесплатные)  | Край  | 3                          |
|     |  | Федеральный и международный уровень                                   | 4                          |
|     | Дополнительно  | 1 место   | 3                          |
|     |  | 2 место   | 2                          |
|     |  | 3 место   | 1                          |
| 6.  | Продуктивное участие в методической работе: выступления, открытые занятия, мастер-класс, конференции, круглые столы, семинары, педагогические чтения | ДОУ   | 1                          |
|     |  | Город   | 2                          |
|     |  | Край  | 3                          |
| 7.  | Коррекционная работа по адаптированной образовательной программе   | Реализация АООП   | 2 (за одного воспитанника) |
| 8.  | Выступление на утренниках, развлечениях  | На общих мероприятиях, в других группах, на своих утренниках          | 2                          |
|     |  | Знание текста наизусть  | +1                         |
| 9.  | Руководство кружковой работой (при наличии плана, программы, учета посещаемости, соблюдение расписания работы кружка, качественная организация)      | Предоставление результатов работы деятельности + отсутствие замечаний | 3                          |
| 10. | Публикация в СМИ   | Грамотное оформление и содержание, согласованное с администрацией     |                            |
|     |  | ДОУ   | 1                          |
|     |  | Город   | 3                          |
|     |  | Край  | 4                          |
|     |  | Федеральный и международный уровень                                   | 5                          |
| 11. | Дополнительная работа  | Подмена отсутствующего работника                                      | 0,5 за смену               |
|     |  | Работа в комиссиях  | 3                          |
|     |  | Благоустройство участков  | 5                          |
|     |  | Оформление детского сада к мероприятиям                               | 5                          |
|     |  | Другое  | 5                          |
| 12. | За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива (профсоюз)   | Согласно коллективного договора                                       | 1                          |

а) Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал

| №  | Критерии оценивания результативности и качества труда работников  | Условия   | Максимальное кол-во баллов |
|----|---|---|----------------------------|
| 1. | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | Отсутствие замечаний медсестры, администрации МБДОУ №5, надзорных органов | 5                          |
| 2. | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы  | Участие в мероприятиях учреждения   | 5                          |
|    |   | Участие в проведении ремонтных работ                                      | 5                          |

Приложение № 2  
к видам, условиям, размерам и порядку  
установления выплат стимулирующего характера,  
в том числе критериям оценки результативности  
и качества труда работников МБДОУ №9

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ  
МБДОУ №9**

| № п/п | Виды и условия персональных выплат   | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*> |
|-------|--|---|
| 1.    | за опыт работы в занимаемой должности: <*>                                       |   |
| 1.1.  | от 1 года до 5 лет:  | 5%  |
|       | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 15%   |
|       | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>   | 20%   |
|       | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>          | 15%   |
|       | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>           | 20%   |
| 1.2.  | от 5 лет до 10 лет:  | 15%   |
|       | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 25%   |
|       | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>   | 30%   |
|       | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>         | 25%   |

|      |   |                |
|------|---|----------------|
|      | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>   | 30%            |
| 1.3. | свыше 10 лет  | 25%            |
|      | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <****>   | 35%            |
|      | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <****>   | 40%            |
|      | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <****>  | 35%            |
|      | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>   | 40%            |
| 2    | за сложность, напряженность и особый режим работы:  |                |
| 2.1. | проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):   |                |
|      | учителям истории, биологии и географии  | 5%             |
|      | учителям физики, химии, иностранного языка  | 10%            |
|      | учителям математики   | 20%            |
|      | учителям русского языка, литературы   | 25%            |
|      | учителям начальных классов  | 20%            |
|      | преподавателям профессиональных образовательных учреждений  | 15%            |
| 2.2. | за классное руководство, кураторство<****>  | 2 700,0 рублей |
| 2.3. | за заведование элементами инфраструктуры.<****>:  |                |
|      | кабинетами, лабораториями,  | 10%            |
|      | учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами   | 20%            |
| 2.4. | профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала   | 47,1%          |
| 2.5. | за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета   | 60%            |
| 2.6. | шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания   | 20%            |
| 3    | молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении).<br>Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20%            |
| 4    | краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу  | 718,4 рубля    |

|  |   |               |
|--|---|---------------|
|  | дошкольного образования детей <*****>   |               |
|  | краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей бюджетных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****> | 2 155,2 рубля |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

<\*\*\*\*\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

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

<\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям образовательных 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), 2 155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника 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.

### РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МБДОУ №9

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения                                       | Условия                                 |                                | Предельное количество баллов |
|---|---|--------------------------------|------------------------------|
|   | наименование                            | индикатор                      |                              |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств   | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25                           |
|   |   | 95% выделенного объема средств | 50                           |
| Объем ввода законченных объектов ремонта  | Текущий ремонт                          | выполнен в срок,               | 25                           |
|   | Капитальный ремонт                      | в полном объеме                | 50                           |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда                     | Применение нестандартных методов работы | x                              | 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 в выполнении важных работ, мероприятий                                      | Наличие важных работ, мероприятий       | участие                        | 50                           |