

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №6 «Светлячок» города Лесосибирска»
(МАДОУ Детский сад № 6 «Светлячок»)**

662543, г. Лесосибирск, ул. Дзержинского, зд. 3А, здание №1 телефон 8(39145) 60100
662543, г. Лесосибирск, ул. Белинского 5, здание №2, тел. 8(39145)62925

СОГЛАСОВАНО
Председатель Совета
Трудового коллектива
МАДОУ «Детский сад №6
«Светлячок»
_____ З.Р.Куриленко
от «15» января 2024 г
протокол СТК № 01

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МАДОУ «Детский сад №6
«Светлячок»
_____ Т.В. Шемец
Приказ № 01-09-30
от 25.01.2024

Председатель первичной
Профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад №6 «Светлячок»
_____ Е.А.Хотулева

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

**Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №6 «Светлячок» города Лесосибирска»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного

дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №6 «Светлячок» города Лесосибирска» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Лесосибирска от 29.05.2015 № 699 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Лесосибирска», Постановлениями администрации города Лесосибирска №275 от 27.02.2023г., №833 от 08.06.2023г., №1550 от 23.10.2023г., №10 от 10.01.2024г., «О внесении изменений в постановление администрации города Лесосибирска №699 от 29.05.15г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Лесосибирска», применяется к правоотношениям, возникшим с 01.01.2024г. и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №6 «Светлячок» города Лесосибирска» (далее – Учреждение).

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

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Лесосибирска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

1.4. 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.

1.5. Для работников учреждений, 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.

1.6. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

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

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. На основании Постановления Администрации города Лесосибирска №833 от 08.06.2023г. о внесении изменений в постановление администрации города Лесосибирска от 29.05.2015 №699 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Лесосибирска изложить в новой редакции Пункт 2.3 Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 №216н.:

| Квалификационные уровни | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|--|
| 1 | | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| | | 3849,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1-й квалификационный уровень | | 4053,0 <*> |
| 2-й квалификационный уровень | | 4498,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6649,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 7569,0 |

| | | |
|------------------------------|--|--------|
| 2-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6959,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 7926,0 |
| 3-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7623,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 8683,0 |
| 4-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 8341,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 9505,0 |

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576,0 рублей.

Для должности «советник директор по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 9505,0 руб.

2.4. 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 "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 4053,0 |
| 2-й квалификационный уровень | 4276,0 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 4498,0 |
| 2-й квалификационный уровень | 4943,0 |
| 3-й квалификационный уровень | 5431,0 |

| | |
|--|--------|
| 4-й квалификационный уровень | 6854,0 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 4953,0 |
| 2-й квалификационный уровень | 5431,0 |
| 3-й квалификационный уровень | 5961,0 |
| 4-й квалификационный уровень | 7167,0 |

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

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

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

где:

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

O_{min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений;

K – повышающий коэффициент.

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

2.5.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в [пунктах 2.5.4](#) настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, 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.

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

| № п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное значение повышающего коэффициента % |
|-------|--|--|
| 1 | За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории | 25 |
| | | 15 |
| 2 | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: | |
| 2.1 | для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений. | 50 |

2.5.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 1 таблицы пункта 2.5.4](#) настоящего Положения;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 2 таблицы пункта 2.5.4](#) настоящего Положения.

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:

$$K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

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

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

$$Q_1 = Q - Q_{зар} - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

$Q_{стим}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 15% от фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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 положениях об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и

Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

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

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.

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:

| п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|-----|---|--|
| 1 | Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов | 20 |
| 2 | За ненормированный рабочий день | 15% <*> |

[<*>](#) Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) 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.

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

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждения 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 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));
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

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

4.6. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

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

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

4.9. 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 дошкольного образовательного учреждения определяются согласно Приложению 5 к настоящему Положению.

4.10. При осуществлении выплат, предусмотренных 4.10, 4.13 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями 3. 5. к настоящему Положению.

4.11 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.

4.12. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом 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 учреждения, 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.

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

4.13. 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.

4.14. 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.

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

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).

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

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, на месяц 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, на месяц в плановом периоде);

$Q_{\text{отп}}$ – 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;

$Q_{\text{скв}}$ – сумма средств, направляемых на специальные краевые выплаты.».

4.15. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера/работника учреждения.

Руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру/ работникам учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру/ работникам учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату, начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру/работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВ_{\text{ув}} = O_{\text{тп}} \times K_{\text{ув}} - O_{\text{тп}}, (1)$$

где:

$СКВ_{\text{ув}}$ – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

$O_{\text{тп}}$ – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$K_{\text{ув}}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются

периоды, предшествующие 1 января 2024 года, $K_{ув}$ определяется следующим образом:

$$K_{ув} = (Z_{пф1} + (СКВ \times K_{мес} \times K_{рк}) + Z_{пф2}) / (Z_{пф1} + Z_{пф2}), (2)$$

где:

$Z_{пф1}$ – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$Z_{пф2}$ – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

$K_{мес}$ – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$K_{рк}$ – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.».

Специальная краевая выплата при определении критериев оценки результативности и качества труда работника при расчете балла не учитывается.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

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

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

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

6.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада, ставки заработной платы работников основного персонала с учетом отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителей.

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

6.3. 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

городского Совета депутатов.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом органа администрации города, осуществляющего правовое регулирование в соответствующей сфере, 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 учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 1 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

$$\text{ДО}_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{ДО}_i}{n},$$

где:

ДО - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО_і - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

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

- 1) изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;
- 2) увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

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

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

6.8. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, 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.

6.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

6.10. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

6.11. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, определяется постановлением администрации города, но не выше предельного количества должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых

при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, 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, приложение № 6.

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 управлением образования администрации города.

6.12. Распределение фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной администрацией города (далее - рабочая группа).

6.13. Отдел представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

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

6.15. Рабочая группа принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы администрация города издает распоряжение об установлении стимулирующих выплат. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.16. Руководителям учреждений 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.

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. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей дошкольного образовательного учреждения устанавливаются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

6.18. Руководителям, заместителям учреждений устанавливаются следующие виды персональных выплат:

| п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному) |
|-----|--------------------------|--|
|-----|--------------------------|--|

| | | окладу) |
|---|--|---------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Опыт работы в занимаемой должности <u><*></u> : от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u><***></u> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u><***></u> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <u><***></u> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <u><*></u> | 5% 15% 20% 15% 20% |
| 2 | от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u><***></u> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <u><***></u> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <u><***></u> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <u><***></u> | 15% 25% 30% 25% 30% |
| | свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <u><***></u> | 25% 35% |
| 3 | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u><*></u> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <u><***></u> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <u><***></u> | 40% 35% 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.

6.19. Выплаты стимулирующего характера для заместителя руководителя

учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

6.20. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителя дошкольного образовательного учреждения устанавливаются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению администрации города на срок не более одного года.

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может заместителю руководителя 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 | 90% | 25% |
| | | 95% | 50% |
| Проведение ремонтных работ | текущий ремонт капитальный ремонт | выполнен в срок, | 25% |
| | | качественно, в полном объеме | 50% |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | учреждение принято надзорными органами | без замечаний | 100% |
| Участие в инновационной деятельности | наличие реализуемых проектов | реализация проектов | 100% |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | наличие важных работ, мероприятий | международные | 100% |
| | | федеральные | 90% |
| | | межрегиональные | 80% |
| | | региональные | 70% |
| | | внутри учреждения | 60% |

6.22. Заместителю руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

6.23. Руководителям учреждений, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

6.24. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании

приказа управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.25. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.26. 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 6.11 настоящего Положения.

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

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

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

6.27. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений размещаются в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на сайте муниципального образования город Лесосибирск по адресу: lesosibirsk.krskstate.ru.

6.28. Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений и предоставления указанными лицами данной информации устанавливается администрацией города Лесосибирска, если иное не предусмотрено федеральным и краевым законодательством.

VII. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРИ РАСШИРЕНИИ ЗОН ОБСЛУЖИВАНИЯ, УВЕЛИЧЕНИЯ ОБЪЕМА РАБОТЫ ИЛИ ИСПОЛНЕНИИ ОБЯЗАННОСТЕЙ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩЕГО РАБОТНИКА БЕЗ ОСВОБОЖДЕНИЯ ОТ РАБОТЫ, ОПРЕДЕЛЕННОЙ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРом

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении, применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часов в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часов в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часов в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часов в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), определяется по следующей формуле:

$$C_{п} = \text{ФОТ}_{п} / (4,3 * Ч_{п}),$$

где:

$C_{п}$ – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{п}$ – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающих оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_{п}$ – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю;

4,3 – среднее число недель в месяце.

7.2. Оплата труда иным работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 249,$$

где:

C_p – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

249 – число рабочих дней в году.

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТНОСИМЫХ
К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Перечень должностей, профессий работников учреждений относимых
к основному персоналу по виду экономической деятельности
«Образование»

| Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждения | Должности, профессии работников учреждения |
|--|---|
| I. Образование | |
| 1.Муниципальное учреждение | |
| 1.1 Дошкольное образовательное учреждение | воспитатель |

<*> Исходя из 100-балльной системы.

Приложение №2
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ «Детский сад №6 «Светлячок»

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

| № п/п | Виды и условия персональных выплат | 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 <***> | 15% |
| | при наличии ученой степени доктора наук <***> | 20% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося слова «Заслуженный»<***> | со 15% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося слова «Народный». <***> | со 20% |
| 1.2. | от 5 лет до 10 лет: | 15% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук <***> | 25% |
| | при наличии ученой степени доктора наук <***> | 30% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося слова «Заслуженный» <***> | со 25% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося слова «Народный» <***> | со 30% |
| | свыше 10 лет | 25% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук <***> | 35% |
| | при наличии ученой степени доктора наук <***> | 40% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося слова «Заслуженный». <***> | со 35% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося слова «Народный» <***> | со 40% |
| 2 | за сложность, напряженность и особый режим работы: | |
| | за заведование элементами инфраструктуры: <*****>: | |
| | кабинетами, лабораториями, | 10% |
| | учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20% |
| | поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания | 20% |
| 2.1. | за обеспечение своевременного составления (утверждение, представление) учетно-отчетной документации финансово-хозяйственной деятельности учреждения и (или) обеспечение безопасных условий для организации образовательного процесса | 60% |
| | специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждением либо продолжающим работу в учреждении. | 20% |

| | | |
|------|--|--------------|
| | Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | |
| | краевые выплаты воспитателям учреждения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****> | 718,4 рубля |
| 2.2. | краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****> | 2155,2 рубля |

<*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) 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.

<***> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности.

<****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам учреждения (далее – учреждение).

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

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

<*****> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждения, 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) и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

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

Приложение №3
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ «Детский сад №6 «Светлячок»

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельное количество баллов |
|---|---|--------------------------------|------------------------------|
| | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |
| Объем ввода законченных ремонтom объектов | текущий ремонт капитальный ремонт | выполнен в срок, | 25 |
| | | в полном объеме | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | применение нестандартных методов работы | х | 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения | задание выполнено | в срок, в полном объеме | 50 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | оценка результатов работы | наличие динамики в результатах | 50 |
| Участие в инновационной деятельности | наличие реализуемых проектов | участие | 50 |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |

Приложение №4
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ «Детский сад №6 «Светлячок»

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

| Должность | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | | Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы<*> |
|-------------------------|---|--|---|--|
| | | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Обеспечение стабильного функционирования организации | обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении | отсутствие предписаний надзорных органов | 25% |
| | | | отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |
| | | выполнение муниципального задания | 100% | 30% |
| | | обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации | 100% | 10% |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях | наличие призового места на следующих уровнях: | |
| | | | региональном | 20% |
| | | | межрегиональном | 25% |
| | | | всероссийском международном | 35% |
| | | ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 250% |
| | | отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 5% |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Результативность деятельности учреждения | освоение образовательной программы по результатам | качество обученности не ниже 70% | 35% |

| | | | | |
|---------------------------------|---|---|---|-----|
| | | четвертных и годовых оценок обучающихся | | |
| | | включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения | наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других учреждений, ведомств, органов власти | 20% |
| | Эффективность управления коллективом | отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства | 0 | 15% |
| | | отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 0 | 10% |
| | Соответствие локальных актов учреждения, нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству | отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам | 0 | 5% |
| Заместитель руководителя по ВМР | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Обеспечение стабильного функционирования учреждения | создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности | отсутствие предписаний надзорных органов | 25% |
| | | | отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |

| | | | | |
|---|---|---|--|-----|
| | | подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации | 25% |
| | | отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 10% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях | наличие призового места на следующих уровнях | региональном | 15% |
| | | | межрегиональном | 25% |
| | | | всероссийском | 30% |
| | | | международном | 35% |
| | ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 25% | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Результативность деятельности учреждения | освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся | качество обученности не ниже 70 % | 35% | |
| | реализация проектной и исследовательской деятельности | охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25% | 20% | |

| | | | | |
|-----------------|---|---|---|-----|
| | | доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории | не менее 50% | 20% |
| | | координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации | 100% выполнения плана | 20% |
| Заместитель АХЧ | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда | 100% | 30% |
| | Обеспечение сохранности имущества и его учет | замечания по утрате и порче имущества | 0 | 10% |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Оперативность работы | своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов | выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества | 10% |
| | Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | своевременно, качественно | 20% |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Ресурсосбережение при выполнении работ | осуществление рационального расходования материалов | экономия материальных средств | 20% |

| | | | | |
|--|--|---|---|-----|
| | | осуществление рационального расходования электроэнергии | отсутствие превышения лимитов | 20% |
| | | бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения | отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения | 20% |
| | | качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества | отсутствие недостачи и неустановленного оборудования | 20% |
| | | укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования) | 100% | 10% |

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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
ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельное количество баллов <*> |
|---|---|---|---|----------------------------------|
| | | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Педагогические работники: педагог-психолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 30 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей | участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью | 30 |
| | | | призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта | 20 |
| | | | презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 20 |
| | адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат | оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных | 30 | |

| | | | | |
|-------------|---|---|---|----|
| | | | проблем | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников | организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом | наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей | 30 |
| Воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 30 |
| | Обеспечение занятости детей | проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков | постоянно | 20 |
| | Организация работы по укреплению здоровья воспитанников | ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима и т.д. | отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | 20 |
| | своевременное информирование руководителя учреждения о происшествии с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев | отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками | отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками | 20 |

| | | | | |
|--|--|--|--|----|
| | детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетним и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников | | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Участие инновационной деятельности | в | разработка и внедрение авторских программ воспитания | наличие авторской программы воспитания | 30 |
| Организация здоровье сберегающей воспитывающей среды | | отсутствие травм, несчастных случаев | 0 | 20 |
| Эффективность работы с родителями | | наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | 20 |
| | | | высокий уровень решения конфликтных ситуаций | 20 |
| | | посещаемость детей | не менее 80% | 20 |
| Осуществление дополнительных | | участие в проведении | постоянно | 10 |

| | | | | |
|---|--|---|---|----|
| | работ | ремонтных работ в учреждении | | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение занятий высокого качества | отсутствие замечаний в старшего воспитателя, администрации учреждения | 30 |
| | | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов | 20 |
| Педагогические работники: педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 30 |
| | Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей | праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п. | наличие мероприятий | 30 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Достижения детей | участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях | % участвующих от общего числа детей | 20 |
| призовое место | | | 50 | |

| | | | | |
|---------------------------------------|--|--|---|----|
| | Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей | открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года, и т.п. | наличие мероприятий | 30 |
| | Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом | положительная динамика | 30 |
| | Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | отсутствие травм, несчастных случаев | 0 | 30 |
| | Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов | 20 |
| | | выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества | отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | 30 |

| | | | | |
|---|---|---|--|----|
| | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | наличие лицензированной программы | 30 |
| | | | призовое место в конкурсе проектов и программ | 15 |
| | | | издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы | 20 |
| Младший воспитатель, помощник воспитателя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Проведение работы по укреплению здоровья детей | ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур | отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | 20 |
| | Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня | соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию | отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | 30 |
| | Участие в мероприятиях учреждения | проведение Дня именинника, праздников для детей | постоянно | 30 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Соблюдение санитарно-гигиенических норм | отсутствие замечаний надзорных органов | 0 | 30 |

| | | | | |
|---|---|---|---|----|
| Шеф-повар, повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов | наличие предписаний контролирующих органов | отсутствие предписаний | 30 |
| | | | устранение предписаний в установленные сроки | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Снижение уровня заболеваемости детей | уровень заболеваемости детей | отсутствие вспышек заболеваний | 30 |
| | Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню | отсутствие замечаний надзорных органов | 0 | 40 |
| | Соблюдение технологического процесса приготовления пищи | отсутствие замечаний надзорных органов | 0 | 30 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями | состояние помещений и территории учреждения | отсутствие замечаний администрации учреждения | 10 |
| | Качество приготовления пищи | отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи | отсутствие замечаний медицинского работника | 20 |
| Кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Выполнение дополнительных видов работ | погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с | 5 часов в месяц | 10 |
| | | | 10 часов в месяц | 20 |
| | | | 15 часов в месяц | |

| | | | | |
|---|--|---|---|----|
| кухонный рабочий, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по КОЗ | | ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок | | 30 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов | наличие предписаний контролирующих органов | отсутствие предписаний | 50 |
| | | | | 30 |
| | Проведение праздников для детей | участие в мероприятиях учреждения | | 20 |
| | | | | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений | состояние помещений и территории учреждения | отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов | 50 |
| 20 | | | | |
| Делопроизводитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Образцовое состояние документооборота | отсутствие замечаний по документообеспечению | 0 замечаний | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Оперативность выполняемой работы | оформление документов в срок | 0 замечаний | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Взаимодействие по | отсутствие | 0 замечаний | |

| | | | | |
|---------------------|---|--|---|----|
| | документообеспечению с другими ведомствами | замечаний от других ведомств | | 20 |
| Старший воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 30 |
| | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы | 20 |
| | Создание условий для осуществления образовательного процесса | обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 20 |
| | Сохранение здоровья детей в учреждении | создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний у детей | 10 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Участие в инновационной деятельности | разработка и внедрение авторских программ воспитания | наличие авторской программы воспитания | 30 |
| | Организация и проведение отчетных мероприятий, | открытые утренники, праздники, | наличие мероприятий | 30 |

| | | | | |
|------------------------------|---|---|---|----|
| | показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей | посвященные Дню матери, временам года, и т.п. | | |
| | Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | 10 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе | 20 |
| Специалист по охране 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 | 10 |
| | | отсутствие производственных травм | отсутствие травм | 20 |
| | проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности | оценивается по факту проведения занятий | 1 занятие | 5 |
| | | | свыше 1 | 15 |
| | выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам | оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 0 замечаний | 30 |
| инициативный подход к работе | предложения администрации по эффективной | 1 предложение | 10 | |

| | | | | |
|------------------------|---|---|--|----|
| | | организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | | |
| | выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие замечаний | 30 |
| Специалист по закупкам | выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения | составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации | выполняется качественно и в срок | 30 |
| | | отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов | отсутствие замечаний | 30 |
| | | своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам | своевременное и полное предоставление отчетности | 20 |
| | экспертиза результатов закупок, приемка товаров | проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества | факт проведения | 20 |

| | | | | |
|--|---|--|---|----|
| | | предоставленных товаров, работ, услуг | | |
| выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | своевременное выполнение поручений и заданий руководителя | выполнение в срок и в полном объеме | 100% | 30 |
| выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | высокий уровень организации работы | владение информационными программами, использование информационных систем | свободное владение необходимыми программными продуктами | 20 |
| | | обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках | отсутствие замечаний | 40 |
| | | соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках | отсутствие замечаний | 10 |

<*> Исходя из 100-балльной системы.

КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЮ
УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЮ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ
ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

| № п/п | Учреждение | Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения в год | Предельное количество должностных окладов заместителя руководителя учреждения в год |
|----------|--|---|---|
| 1 | Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 6 «Светлячок» города Лесосибирска» | 11,0 | 10,0 |