

Министерство просвещения Российской Федерации
муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 16 «Тополек» г. Енисейска , Красноярского края
663180, Красноярский край, г. Енисейск, ул. Перенсона, д.85,
Телефон 8(39195) 2-30-22; сайт Е-mail: madoy16topolek@mail.ru
ИНН/ КПП: 2447010115 / 244701001

от работодателя:

Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 16 «Тополек»
_____ Л.В.Коржова
«__» _____ 2023г.

от работников:

Общее собрание работников
МАДОУ № 16:
Протокол от . _____ г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МАДОУ «Детский сад № 16 «Тополек»

Енисейск, 2023 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 16 «Тополек» по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Положение), разработано на основании 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», новой редакции постановления администрации города Енисейска от 29.12.2022 года № 494-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений»; Видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений» 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. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 16 «Тополек» (далее - МАДОУ №16) устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

1.4. Для работников МАДОУ №16, осуществляющих переданные полномочия Российской Федерации, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований, предоставляемых из краевого бюджета, если иное не установлено решением Енисейского городского Совета депутатов о бюджете города Енисейска.

1.5. Для работников МАДОУ №16 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 предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.6. Заработная плата работников МАДОУ №16 увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Енисейского городского Совета депутатов о бюджете города Енисейска.

1.7. Работникам МАДОУ №16 в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), конкретным 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), определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), работников МАДОУ №16 устанавливаются в соответствии с *приложением № 1* к настоящему Положению.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МАДОУ №16 могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

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

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

где

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

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

K - повышающий коэффициент.

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

2.4.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.4.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, 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.

2.4.4. 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, процентов
	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	

для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50
---	----

2.4.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2$$

где:

K1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.4.4 настоящего Положения;

K2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.4.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K2 = 0%;

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

$$K2 = Q1 / Qокл \times 100\%,$$

где:

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

Qокл - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q1 = Q - Qгар - Qстим - Qотп,$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Qгар - 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;

Qстим - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

Qотп - 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.

3. 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;
- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы).
- работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
- работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

3.2. Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с *приложением № 2 к настоящему Положению*.

Компенсационные выплаты устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, руководителей, заместителей руководителя в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

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

4. 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 настоящим Положением.

4.3. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (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), обеспечения региональной выплаты;

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. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МАДОУ №16.

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

4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления МАДОУ №16.

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

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем МАДОУ №16 ежемесячно.

Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника устанавливается с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты МАДОУ

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 16 и ее состав утверждаются приказом руководителя МАДОУ №16.

4.10. Стимулирующие 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 МАДОУ №16 согласно *приложению № 3* 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.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно *Приложению № 4* к настоящему Положению.

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

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

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат 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.

4.11.2. Работникам, 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 заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты

труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.12. 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 МАДОУ №16 устанавливается в соответствии с *Приложением 5* к настоящему Положению.

4.13. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) МАДОУ №16 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_{1балла} - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

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

где:

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

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

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

Q_{стим} не может превышать Q_{стим1},

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

где:

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

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

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

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

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

где:

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

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

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

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя МАДОУ №16 в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), смертью работника, тяжелым материальным положением, связанным с продолжительной болезнью, утратой личного имущества в результате кражи, пожара, стихийного бедствия. Размер единовременной материальной помощи, оказываемой работнику в течение календарного года по каждому из наступивших оснований, составляет двадцать тысяч рублей.

5.3. Выплата материальной помощи производится по приказу руководителя:

- в связи со смертью работника МАДОУ №16 – на основании заявления одного из членов семьи;

- по остальным основаниям, предусмотренным пунктом 2 – на основании письменного заявления работника МАДОУ №16 и копий документов, удостоверяющих фактические основания для предоставления материальной помощи.

5.4. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю МАДОУ №16 в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании распоряжения МКУ «Управление образования г.Енисейска» в пределах утвержденного фонда оплаты труда МАДОУ №16.

6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МАДОУ №16, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Оплата труда руководителя МАДОУ №16, их заместителей осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, учреждению необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.27 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размер должностного оклада руководителя 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.

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 Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска».

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом МКУ «Управление образования г. Енисейска» 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:

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ МАДОУ №16

№ п/п	Учреждения	Должности, профессии работников учреждений
1	Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре

6.6. 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. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска».

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной МКУ «Управление образования г. Енисейска».

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя МАДОУ №16.

6.9. 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.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю МАДОУ №16 выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя МАДОУ №16.

6.12. Количество должностных окладов руководителя МАДОУ №16, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, утверждается ежегодно приказом МКУ «Управление образования г. Енисейска», но не выше предельного количества должностных окладов руководителя, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя, установленных Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «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 руководителя МАДОУ №16 может направляться на стимулирование труда работников МАДОУ №16. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с МКУ «Управление образования г. Енисейска».

6.12.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

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

6.13. Распределение фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется ежемесячно комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной МКУ «Управление образования г. Енисейска» (далее - комиссия).

6.14. Специалисты МКУ «Управление образования г. Енисейска» представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.15. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии МКУ «Управление образования г. Енисейска» издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Руководителю МАДОУ №16 в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий;
- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

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

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей дошкольных учреждений устанавливаются согласно *Приложению 6* к настоящему Положению.

6.19. Руководителю, заместителям учреждений устанавливаются следующие виды персональных выплат:

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

при наличии ученой степени кандидата наук***	35%
при наличии ученой степени доктора наук***	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «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).

6.20. Выплаты стимулирующего характера для руководителя, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом МКУ «Управление образования г. Енисейска» ежемесячно в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению МКУ «Управление образования г. Енисейска» на срок не более одного года.

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю учреждения, их заместителям по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%

Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%
---	--	---	-----

6.22. Руководителю и заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом 5 настоящего Положения.

6.23. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа МКУ «Управление образования г. Енисейска» в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.24. 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.

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

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной 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 или бюджетной сметы*	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

* За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и

бюджетных инвестиций в объекты муниципальной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

6.26. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его 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 учреждений) определяется в соответствии с Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска» в размере, не превышающем размера, установленного *Приложением 7* к настоящему Положению.

*Приложение № 1
к положению об оплате труда работников
МАДОУ №16 от 09.01.2023г*

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МАДОУ №16

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
помощник воспитателя		3621
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень музыкальный руководитель инструктор по физической культуре	при наличии среднего профессионального образования	6255
	при наличии высшего профессионального образования	7120
	при наличии высшего профессионального образования	8168
4-й квалификационный уровень старший воспитатель	при наличии среднего профессионального образования	7847
	при наличии высшего профессионального образования	8942

2. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общетраслевых 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.

	платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень делопроизводитель	3813
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень техник-программист	4231
2-й квалификационный уровень заведующий хозяйством	4650
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
4-й квалификационный уровень контрактный управляющий	6742

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по охране труда" устанавливается в размере 4650 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается в размере 4650 руб.

3. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных [Приказом](#) Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень кастелянша кладовщик кухонный рабочий повар 3 разряд рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий сторож уборщик служебных помещений	3275
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень электромонтер 3 разряд	3813
3-й квалификационный уровень шеф-повар	5109

**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 (группах) <***>	20
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих группы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и группы для воспитанников нуждающихся в длительном лечении	15
3.	за работу в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4.	за ненормированный рабочий	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

**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) <***>	20
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
3.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	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

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ 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 МАДОУ №16**

Педагогические работники:

Воспитатель

№	Критерии оценивания результативности и качества труда работников	Условия	Кол-во баллов
1.	Участие в инновационной деятельности (на основании пояснительной записки от администрации МАДОУ №16)	Разработка и результативное внедрение инновационных программ и проектов. Защита и принятие программ и проектов Советом педагогов	10 баллов
		Демонстрация новых методик в рамках открытой практики	10 баллов
2.	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества	Своевременная подготовка и предоставление отчетной документации	10 баллов
3.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов	до 10 баллов
		Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	до 20 баллов
		Обобщение, презентации и тиражирование опыта На уровне ДОУ На муниципальном уровне На краевом уровне На федеральном уровне	до 5 баллов до 10 баллов до 15 баллов до 20 баллов
4.	Введение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, работа с родителями и т.д.)	Полнота и соответствие нормативным регламентируемым документам	Раз в квартал – до 30 баллов
5.	Наставничество / сопровождение молодых педагогов	Положительная динамика профессионального роста молодого педагога	1 раз в квартал - до 20 баллов

№	Критерии оценивания результативности и качества труда работников	Условия	Кол-во баллов
6.	Организация РППС в соответствии с содержанием ООПДО учреждения	Соответствие РППС группы возрастным, индивидуальным особенностям и потребностям детей, а также теме недели, проекта и т.д. (изменяемость, трансформируемость)	до 5 баллов
7.	Эффективное использование развивающих технологий, адекватных возрастным и индивидуальным особенностям и потребностям детей	Содействие и сотрудничество детей и взрослых, признание ребенка полноценным участником (субъектом) образовательных отношений (проекты)	до 30 баллов
		Поддержка инициативы детей в различных видах деятельности (например: персональные выставки, детские мастер классы для других детей, детский дизайн помещения группы и учреждения)	до 10 баллов
8.	Клубный час	Качественная организация клубного часа, подготовка материала, поддержка самостоятельности и инициативы. Привлечение родителей к подготовке и проведению клубного часа.	до 5 баллов
9.	Коррекционная работа	Реализация АОП	До 20 баллов
10.	Посещаемость детей (среднее кол-во детей за предыдущий месяц)	Не менее 60%	5 баллов
		70%	
		80%	
	90%	15 баллов	
11.	Творческое участие в жизни учреждения	Участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях (роли в других группах)	10 баллов
		Оформление зала, учреждения, территории ДОУ.	10 баллов
12.	Дополнительные виды работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, участие в благоустройстве территории МАДОУ	10 баллов
		Работа с сайтом (ВК, нспортал и другое)	5 баллов

Музыкальный руководитель

№	Критерии оценивания результативности и качества труда работников	Условия	Количество баллов
---	--	---------	-------------------

№	Критерии оценивания результативности и качества труда работников	Условия	Количество баллов
1.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей деятельности.	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	до 20 баллов
2.	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей.	Отсутствие замечаний старшего воспитателя, администрации учреждения	до 10 баллов
3.	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью.	Наличие проектов, программ.	до 30 баллов
4.	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих результаты образовательного процесса, достижения детей.	Открытые НОД, утренники, праздники (наличие мероприятий)	до 30 баллов
5.	Достижения детей	Участие в муниципальных смотрах-конкурсах	до 10 баллов
		Призовое место	10 баллов
	Творческое участие в жизни учреждения. Осуществление дополнительных работ	Участие в культурно-массовых мероприятиях (роли в разных группах) Оформление зала, учреждения, территории ДОУ	до 10 баллов до 20 баллов

Инструктор по физической культуре

№	Критерии результативности и качества труда работников	Условия	Кол-во баллов
1.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей деятельности.	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	До 20 баллов
2.	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей	Отсутствие замечаний старшего воспитателя, администрации учреждения	10 баллов
3.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению физического здоровья детей	Наличие мероприятий: праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.д.	До 10 баллов

№	Критерии результативности и качества труда работников	Условия	Кол-во баллов
4.	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, эмоциональное благополучие.	До 10 баллов
5.	Творческое участие в жизни учреждения	Участие в культурно-массовых мероприятий (роли в разных группах)	До 10 баллов
		Оформление зала, учреждения, территории ДОУ.	До 20 баллов
6.	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, участие в благоустройстве территории МАДОУ; за изготовление и сохранность оборудования, спортивного инвентаря	До 10 баллов

Прочие сотрудники:

Должности	Критерии оценки и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
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	25

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	20
Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	20
			устранение предписаний в установленные сроки	10
	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	30
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	20
	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
Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	10
			10 часов в месяц	20
			15 часов в месяц	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний устранение предписаний в установленные сроки	20 10
Проведение праздников	участие		20	

	для детей	в мероприятиях учреждения		
	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	30
			отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	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 документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	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 устранения 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	наличие авторской программы воспитания	20

		воспитания		
	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	20
	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
Контрактный управляющий	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 предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	20
	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	отсутствие замечаний	40

		разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках		
		соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	10

<*> Исходя из 100-балльной системы.

Приложение № 4
к положению об оплате труда работников
МАДОУ №16 от 09.01.2023г

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МАДОУ №16

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <***>:	
	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 со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%

	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
4	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
5	Педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	Групповыми помещениями	10%
	музыкальным залом	20%

<*> 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 (преподаваемых дисциплин).

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

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

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

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

<*****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

**РАЗМЕР
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МАДОУ №16**

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	90 % выделенного объема средств	25
		95 % выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25
	подготовка участка		25
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	без замечаний	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	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	реализация проектов	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ МАДОУ №16**

Должность	Критерии оценки результативности и качества деятельности организации	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностн
		наименование	индикатор	

				ому окладу), ставке заработной платы
Заведующий	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических и бытовых условий образовательного процесса	Своевременное исполнение предписаний надзорных органов в рамках своих компетенций	10%
			Отсутствие травм, несчастных случаев у работников	5%
		Материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса	Обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации - 100%	5%
	Информационная обеспеченность официального сайта организации в соответствии с действующим законодательством		5%	
	Развитие кадрового потенциала образовательной организации	Создание условий для организации профессионального развития педагогических кадров:	Включенность в работу по НОК (независимой оценке компетентности педагогов)	10%
			Наличие ИПМ (индивидуальных профессиональных маршрутов педагогов)	10%
			Обучение педагогических работников в дистанционных курсах повышения квалификации (все заявленные педагоги своевременно приступили к обучению, выполнили задания в срок, получили удостоверения)	10%
			Организация работы по поддержке молодых специалистов, в возрасте до 35 лет в первые три года профессиональной деятельности (Наличие и функционирование модели наставничества)	5%
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Выполнение требований законодательства о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для	Отсутствие замечаний по ведению работы в личном кабинете Единой Информационной Системе (https://zakupki.gov.ru)	5%

		обеспечения нужд организации:		
		Своевременное и качественное предоставление финансовой отчетности	Исполнение бюджетной сметы: 97% - 100%	5%
			Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской и экономической отчетности	5%
			Привлечение внебюджетных (грантовых) средств	10%
			Своевременность и полнота отчетности по взиманию родительской платы за присмотр и уход	10%
Обеспечение условий для сохранения и укрепления здоровья детей	Сохранность контингента детей		Отсутствие детского травматизма	5%
			Коэффициент посещаемости не менее 80% по итогам года	5%
	Выявление детей сирот и детей ОБПР		Своевременное выявление детей сирот и детей ОБПР	5%
			Организация работы с семьями СОП (положительная динамика)	5%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение развития образовательной организации	Участие в инновационной, экспериментальной деятельности		Наличие подтверждающего документа и результата работы	20 %
	Реализация грантовых программ, инновационных проектов (муниципального, регионального уровня):		Охват детей образованием технической, исследовательской направленности не менее 15%	6%
	Реализация задач национальных проектов:		Создание условий для раннего развития детей в возрасте от 1,5 до 3 лет (наличие групп раннего возраста от 1,5 лет)	4%
			Реализация программ психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям детей, получающих дошкольное образование в семье (консультационные пункты)	6%
	Деятельность по		Описание управленческой/	2%

		обобщению и распространению эффективного управленческого и педагогического опыта на региональном уровне	образовательной практики для экспертизы	
			Публикация управленческой/образовательной практики по итогам экспертизы в региональном атласе	3%
		Создание условий для получения качественного инклюзивного образования	Наличие в штате педагогических работников для обеспечения условий обучения детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья (в соответствии с рекомендациями ТПМПК)	3%
			Наличие групп компенсирующей, комбинированной направленности	2%
Создание условий для получения детьми дополнительного образования	Реализация на базе организации дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся	5%		
Выплаты за качество выполняемых работ				
Эффективность управленческой деятельности	Качественное предоставление услуг (для бюджетных ДОО)	Выполнение муниципального задания: 90 - 100%	10%	
		Своевременное размещение муниципального задания, отчетов о выполнении муниципального задания на официальных сайтах организации, bus.gov.ru	5%	
	Наличие действующего мониторинга развития организации	Эффективное функционирование ВСОКО	5%	
		Удовлетворенность получателей услуг качеством предоставляемых услуг не менее 90% (Анкетирование)	5%	
	Эффективность реализуемой кадровой политики	Штатное расписание составлено в соответствии с целями и задачами основной общеобразовательной программы, особенностями развития детей	7%	
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников организации	3%	
	Эффективность реализуемой кадровой	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	7%	

		политики	Отсутствие нарушений трудового законодательства Российской Федерации	3%
Заместитель заведующего	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:	20%
			- наличие основной общеобразовательной программы дошкольного образования соответствующей требованиям ФГОС дошкольного образования	10%
			- отсутствие замечаний по ведению официального сайта учреждения	10%
	наличие высококвалифицированных педагогических кадров		положительная динамика количества педагогов прошедших повышение квалификации и имеющих категорию:	20%
			- положительная динамика или стабильность процента педагогических работников, прошедших повышение квалификации	10%
			- положительная динамика или стабильность процента аттестованных на категорию педагогов	10%
	обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электро-безопасности, охраны труда		отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки:	20%
			- отсутствие неисполненных предписаний со стороны Роспотребнадзора	5%
			- отсутствие неисполненных предписаний со стороны Рособнадзора	10%
			- отсутствие неисполненных протестов и представлений прокуратуры и других надзорных органов	5%
	система непрерывного развития педагогических кадров		наличие и реализация плана повышения профессионального уровня педагогических кадров	10%
	Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и	создание условий для сохранения здоровья детей и инклюзивного обучения	30%

	проектов, направленных на сохранение здоровья детей	детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья:	
		- организация и проведение мероприятий, способствующих укреплению здоровья воспитанников	10%
		- наличие и реализация проектов, подпрограмм направленных на сохранение здоровья воспитанников (достижение результатов, аналитические документы)	10%
		- обучение по адаптированным образовательным программам детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного обучения	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	реализация программ, проектов и грантов	15%
		реализация договоров о сетевом взаимодействии	10%
		<p>победы ДОО в конкурсах образовательных организаций, уровни (1 конкурс):</p> <p>всероссийский</p> <p>региональный</p> <p>муниципальный</p>	<p>5%</p> <p>3%</p> <p>2% (не более 10%)</p>
	победы педагогов в очных профессиональных конкурсах, уровни (1 конкурс):	всероссийский	5%
		региональный	3%
		муниципальный	2% (не более 10%)
	достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей:	15%
		- участие детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях (1 конкурс)	1% (не более 5%)
		- победы детей в конкурсах,	2% (не более

			смотре, конференциях, соревнованиях (1 конкурс)	10%)
	Сохранность контингента детей	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	коэффициент посещаемости не менее 65% по итогам года	20%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Эффективность управленческой деятельности	управление образовательным процессом	эффективная организация контроля воспитательно-образовательного процесса (в рамках внутренней системы оценки качества образования)	8%
			наличие системы работы с семьями воспитанников	2%
			своевременная сдача документов, отчетов, информации и отсутствие фактов уточнения содержания	3%
			деятельность психолого-медико-педагогической службы (наличие документации и протоколов заседаний, выполнение плана работы)	7%

*Приложение № 7
к положению об оплате труда работников
МАДОУ №16 от 09.01.2023г*

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

№ п/п	Наименование	Кратность
1	Руководитель	до 3
2	Заместитель руководителя	до 2,5