

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 40»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК МБДОУ «Д/с № 40»
Л.Н.Толпыга
« 9 » сентября 2024

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МБДОУ «Д/с № 40»
Е.А.Шахова
« 09 » сентября 2024



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 40»**

Шахова Елена
Анатольевна
Подписано цифровой
подписью: Шахова Елена
Анатольевна
Дата: 2024.01.25 11:29:52 +0700'

г. Ачинск

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Постановлением администрации города Ачинска от 30.10.2014 № 472-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска», Постановлением администрации города Ачинска от 01.07.2011 № 221-п «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска», Постановлением администрации города Ачинска от 01.07.2011 № 222-п «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40» (далее – МБДОУ «Д/с № 40»).

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

Система оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 40» устанавливается 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, а также настоящим Положением.

1.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа

1.4. МБДОУ «Д/с № 40», в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок и других мер материального стимулирования в соответствии с настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 40» включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- повышающие коэффициенты;
- персональные выплаты;
- обеспечение региональной выплаты на местном уровне.

1.6. Для работников МБДОУ «Д/с № 40», оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые

договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.7. Размер средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников МБДОУ «Д/с № 40» составляет не более 70% (с учетом выплат страховых взносов по обязательному пенсионному страхованию, по обязательному медицинскому страхованию, по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний).

1.8. Наименования должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

1.9. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, согласно приказа Министерства образования и науки от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению, в соответствии с Постановлением Администрации города Ачинска от 30.10.2014 № 472-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска».

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются 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.

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

$$O = O_{mi№} + O_{mi№} \times K / 100,$$

где:

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

$O_{mi№}$ – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный данным положением об оплате труда работников;

K – повышающий коэффициент.

2.4. Повышающий коэффициент устанавливается педагогическим работникам по следующим основаниям:

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

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

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

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

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

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

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

где:

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

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

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

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

$Q_{\text{отп}}$ – 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.

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

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

2.5. 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).

2.6. 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 настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата на местном уровне.

Региональная выплата на местном уровне для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

2.7. Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата на местном уровне, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты на местном уровне 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).

Минимальный размер заработной платы будет изменяться в соответствии с действующим законодательством.

Региональная выплата на местном уровне 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 на местном уровне 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.

В случае, если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы или минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени.

Размер установленной выплаты на местном уровне изменяется в соответствии с изменениями размера минимальной заработной платы, установленного и утвержденного нормативными документами (законами, постановлениями в Красноярском крае).

III. Основные условия оплаты труда

3.1. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. (Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях»).

3.2. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации, к заработной плате работников МБДОУ «Д/с № 40» устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании ст. 153 ТК РФ с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя.

3.5. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, на основании ст. 151, 60.2 ТК РФ. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на основании раздела VIII данного положения.

3.6. Для сторожа (старшего) МБДОУ «Д/с № 40» в соответствии со ст. 104 ТК РФ устанавливается суммированный учет рабочего времени, учетным периодом является квартал, год.

3.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

3.8. Оплата труда за сверхурочную работу производится в размере, установленном в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

3.9. Педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования в течение трех лет, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной плате (окладу) в размере 20% за фактическую нагрузку в течение 5 лет.

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

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплаты за вредные и опасные условия труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда лицам, которым установлен класс условий труда - 3.1 (вредные условия труда 1 степени):

№	Наименование должности	Размер доплаты в %
1.	шеф-повар	12
2.	повар	12

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), согласно Приложения 1 Постановления администрации города Ачинска Красноярского края от 30.10.2014 № 472-п:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	работникам за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах), (кроме медицинских работников)	20

4.2. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам учреждения и выплачиваются в соответствии со ст. 153 ТК РФ, получающим должностной оклад:

в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа

в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в размере не менее двойной дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В случае, если работнику, работающему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию предоставлен другой день отдыха, оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в одинарном размере дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику.

4.3 Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании ст. 149 ТК РФ с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.4. Компенсационные выплаты определяются в процентах к должностному окладу (ставке) работника в соответствии с трудовым законодательством и иными действующими нормативными правовыми актами, а также локальными нормативными актами Организации.

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

4.6 Компенсационные выплаты за заведование кабинетами устанавливаются работникам, занятым по основному месту работы. Конкретный размер выплат указан в приложении № 3 к настоящему Положению.

V. Выплаты стимулирующего характера.

5.1. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Расчет выплат стимулирующей части фонда оплаты труда производится ежемесячно на основании решения комиссии по стимулирующим выплатам согласно Приложение № 2 Положения.

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

5.3. Работникам МБДОУ «Д/с № 40» по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда, производятся следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, расширения зон обслуживания или увеличения объема выполняемой работы);

- выплаты по итогам работы.

5.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются МБДОУ «Д/с № 40» на выплаты стимулирующего характера, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 раздела I настоящего Положения.

5.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МБДОУ «Д/с № 40».

5.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены в пределах фонда оплаты труда.

5.7. Заведующий МБДОУ «Д/с № 40» при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

5.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в абсолютном размере, так и в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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.

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

где:

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

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

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

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.

5.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, производятся руководителем ежемесячно, согласно решению комиссии по стимулирующим выплатам.

5.10. Стимулирующие выплаты работникам, находящимся в ежегодном основном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, на листе временной нетрудоспособности начисляются за фактически отработанные дни.

5.11. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ для работников МБДОУ «Д/с № 40» определяются согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

5.12. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

5.13. 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 МБДОУ «Д/с № 40»;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в мероприятиях различного уровня, выполнении работ, связанных с увеличением объема работ, срочности и важности их выполнения.

Размер выплат по итогам работы работникам МБДОУ «Д/с № 40» устанавливается в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

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

5.15. Работникам 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 3 000,0 рублей.

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.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

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 работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (1)$$

где:

СКВув – 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;

Отп – 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;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, 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;

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

Крк – 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.

Вступает в силу с 01.01.2024 года.

Срок действия п. 5.15 абзаца 4 до 31.12.2024.

6. Единовременная материальная помощь

6.1. Работникам МБДОУ «Д/с № 40» в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

6.2. Единовременная материальная помощь работникам МБДОУ «Д/с № 40» оказывается по решению заведующего в связи с первичным бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги), детей или близких родственников (родителей).

6.3. Конкретный размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику МБДОУ «Д/с № 40» в соответствии с настоящим Положением, определяется МБДОУ самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда, не более трех тысяч рублей по каждому основанию.

6.4 Выплата единовременной материальной помощи работникам МБДОУ «Д/с № 40» производится на основании заявления работника и приказа заведующего с учетом настоящего положения.

VI. Оплата труда заместителям заведующего МБДОУ «Д/с № 40»

7.1. Оплата труда заместителя заведующего осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

7.2 Размер должностного оклада заместителя заведующего устанавливаются заведующим на 30 процентов ниже размера должностного оклада заведующего.

7.3 Выплаты компенсационного характера заместителю заведующего устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

7.4. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей заведующего МБДОУ «Д/с № 40» устанавливаются согласно Приложению 5 к настоящему Положению. Ежемесячный предельный размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7.5. Заместителям руководителя устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических наук **	15% 20%

при наличии ученой степени доктора педагогических, наук**	15%
при наличии почетного звания «Заслуженный учитель»**	20%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	
от 5 лет до 10 лет	15%
при наличии ученой степени кандидата педагогических наук**	25%
	30%
при наличии ученой степени доктора педагогических, наук**	25%
при наличии почетного звания «Заслуженный учитель»**	30%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	
свыше 10 лет	25%
при наличии ученой степени кандидата педагогических наук**	35%
	40%
при наличии ученой степени доктора педагогических, наук**	35%
при наличии почетного звания «Заслуженный учитель»**	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	

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

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

7.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителей заведующего МБДОУ, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем ежемесячно или ежеквартально.

7.7. Размер стимулирующих выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается в пределах ФОТ и может выплачиваться заместителям руководителя согласно Приложения 6 Положения.

7.8. Заместителям заведующего МБДОУ сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом заведующего.

7.9. Заместителям заведующего МБДОУ может оказываться единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

7.10. Выплата единовременной материальной помощи заместителям заведующего МБДОУ производится на основании заявления и приказа заведующего с учетом настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда МБДОУ «Д/с № 40», не более трех тысяч рублей по каждому основанию.

7.11. Заместителям заведующего 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 3 000,0 рублей.

Заместителям заведующего 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 увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (1)$$

где:

СКВув – 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;

Отп – 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;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, 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;

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

Крк – 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.

Вступает в силу с 01.01.2024 года.

Срок действия п. 7.11 абзаца 4 до 31.12.2024.

VIII. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

8.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников. (Приказ ФСО России от 02.08.2018 № 383 «Об оплате труда работников федеральных казенных учреждений, находящихся в ведении ФСО России»).

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников.

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часа в неделю;

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

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

$$Сп = ФОТп / (4,3 * Чп), \text{ где}$$

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 – среднее число недель в месяце.

8.2. Оплата труда иным работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении 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:

$$Ср = ФОТр / Чр / № \text{ где}$$

Ср – 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;

№ - число рабочих дней в году.

249- число рабочих дней в году.

8.3. За совместительство по разным профессиям (должностям) при наличии трудового договора; работах, связанных с нахождением по разным почтовым адресам, но принадлежащим к МБДОУ «Д/с № 40», доплата устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

8.4. Оплата труда заместителей руководителя.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы исполнением обязанностей временно отсутствующего руководителя организации МБДОУ «Д/с № 40», без освобождения от работы, определенной трудовым договором в организации производится оплата в процентном соотношении, не более 100 %, от оклада того сотрудника, на которого возлагаются данные обязанности, или с выплатой разницы в ежемесячных окладах с учетом районного и северного коэффициентов.

8.5. В случае, если период рассмотрения и установления стимулирующих выплат совпадает с периодом временного отсутствия руководителя, сотруднику, замещающему руководителя, размер стимулирующих выплат по основному месту работы согласовывается с руководителем управления образования администрации города Ачинска.

IX. Показатели, влияющие на уменьшение размера или лишение стимулирующих выплат

9.1. Размеры стимулирующих выплат работнику могут быть уменьшены или сняты полностью, или частично на определенный срок (месяц, квартал) или до конца календарного года. Основанием для снижения на 20 процентов от заработанного размера стимулирующих выплат является дисциплинарное взыскание (замечание). Основанием для лишения стимулирующих выплат является дисциплинарное взыскание (выговор).

Дисциплинарное взыскание применяется в случае:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, технических правил, санитарных инструкций, требований охраны труда, требований по охране жизни и здоровья детей, неисполнение или ненадлежащее исполнение распоряжений и приказов руководителя и сроков выполнения поручений;
- обоснованных жалоб со стороны родителей и персонала;
- детского травматизма;
- халатного отношения к сохранности имущества учреждения;
- некачественного выполнения своих функциональных обязанностей, повлекшего за собой ухудшение качества работы.

Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат на основании приказа руководителя о наложении дисциплинарного взыскания.

При наличии у работника не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания (выговора) за невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на него задач, функций, полномочий выплаты по итогам работы за период, в котором было вынесено дисциплинарное взыскание, могут не устанавливаться.

9.2. Случаи уменьшения или лишения стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией по распределению стимулирующих выплат в индивидуальном порядке в каждом случае по согласованию с профсоюзной организацией МБДОУ, в соответствие с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты МБДОУ «Д/с № 40».

1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3 334,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель Младший (ночной) воспитатель	3 511,0 <*>
2 квалификационный уровень		3 896,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень: -музыкальный руководитель -инструктор по физической культуре	при наличии среднего профессионального образования	5 760,0
-музыкальный руководитель -инструктор по физической культуре	при наличии высшего профессионального образования	6 556,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 029,0
2 квалификационный уровень	при наличии высшего профессионального образования	6 866,0
3 квалификационный уровень: -воспитатель	при наличии среднего профессионального образования	6 603,0
3 квалификационный уровень: -воспитатель	при наличии высшего профессионального	7 521,0

-педагог-психолог	образования	
4 квалификационный уровень:	при наличии среднего профессионального образования	7 226,0
4 квалификационный уровень: -учитель-логопед -учитель-дефектолог -старший воспитатель	при наличии высшего профессионального образования	8 234,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 964,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	3 511,0
2 квалификационный уровень		3 704,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	3 896,0
2 квалификационный уровень	Специалист по закупкам Специалист по охране труда	4 282,0
3 квалификационный уровень		4 704,0
4 квалификационный уровень		5 937,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4 282,0
2 квалификационный уровень		4 704,0
3 квалификационный уровень		5 161,0

4 квалификационный уровень		6 208,0
----------------------------	--	---------

3. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Дворник, сторож (вахтер), подсобный рабочий, кладовщик, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша	3 016,0
2 квалификационный уровень	Сторож (старший)	3 161,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3 511,0
2 квалификационный уровень	Оператор котельной (кочегар)	4 282,0
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	4 704,0
4 квалификационный уровень		5 667,0

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Д/с № 40»

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%
2.	за опыт работы в занимаемой должности: <***>	
2.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	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%
2.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	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%
2.3.	свыше 10 лет	25%
	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%
3.1.	за заведование элементами инфраструктуры<*****>:	
	кабинетами, лабораториями,	5-10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	10- 20%
3.2.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
4	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении).	20%

	Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	
5	краевые выплаты муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля

<*> Расчет персональных стимулирующих выплат производить 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, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

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

<*****> Краевые выплаты воспитателям, образовательных учреждений, реализующих образовательную 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.

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.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей заведующего.

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе.			
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	разработка и ежеквартальная актуализация планов мероприятий по устранению предписаний надзорных органов	5%
		своевременное устранение предписаний при наличии финансирования	5%
		отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения	1%
		Контроль состояния систем и средств противопожарной безопасности.	1%
	подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего	3%

	документации	законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОО.	Выполнение норм, предусмотренных нормативными документами, своевременное принятие мер к устранению недостатков.	1%
	Проведение работы по своевременному списанию основных средств, пришедших в негодность	1 раз в квартал	2%
Сохранение здоровья детей в учреждении.	Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню.	Отсутствие жалоб, замен продуктов.	1%
Организация общественных мероприятий в ДОО	Организация ремонтных работ в учреждении, уборок, субботников и работы по озеленению территории ДОО	1 мероприятие	1%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	Подготовленность помещений детского сада к зимнему и летнему сезону.	На период подготовки учреждения.	2%
	Контроль за состоянием систем электро-, водо-, теплоснабжения и коммуникаций.	Отличное состояние систем электро-, водо-, теплоснабжения и коммуникаций	1%
		Своевременное обнаружение недостатков и принятие мер к их устранению	1%
	Осуществление работы по своевременному проведению инвентаризации в ДОО.	По результатам инвентаризации.	3%

	Проведение семинаров и инструктаж сотрудников по охране труда и технике безопасности.	Наличие мероприятий и инструктажей (на 1 инструктаж).	1%
	Принятие мер по расширению хозяйственной самостоятельности учреждения. Высокое качество работы с обслуживающими организациями.	Своевременное заключение необходимых договоров	2%
		Соблюдение сроков исполнения	2
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей в учреждении, рациональное расходование материалов и финансовых средств	без замечаний	5%
	своевременное составление проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту (планирование), высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	без замечаний	5%
Эффективность управленческой деятельности	Управление хозяйственной деятельностью.	Наличие и реализация программ и проектов.	2%
	Слаженность и качество работы технического и обслуживающего персонала.	Постоянно.	1%
	Своевременное ведение отчетности и документации.	Без замечаний.	1%
	Отсутствие замечаний по итогам проверок надзорных органов	Без замечаний	10%
	За результативное руководство структурными подразделениями в	Планирование, контроль	2

	целях их стабильности и эффективности работы учреждения		
	Система непрерывного развития обслуживающего персонала.	Наличие и реализация программы развития обслуживающего персонала.	2
ИТОГО			60%
Заместитель заведующего по воспитательно-образовательной работе.			
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 травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения	1%
	подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5%
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОО.	Выполнение норм, предусмотренных нормативными документами, своевременное принятие мер к устранению недостатков.	1%
	Проведение работы по своевременному списанию основных средств, пришедших в негодность	1 раз в квартал	2%
Сохранение здоровья детей в учреждении.	Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с	Отсутствие жалоб, замен продуктов.	1%

	согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню.		
Организация общественных мероприятий в ДОО.	Организация деятельности по подготовке помещений учреждения к торжественным мероприятиям, организация работников на участие в общественных мероприятиях, демонстрациях.	1 мероприятие	3%
		Новизна идей, новаторство, творчество, инициатива	5%
	Организация ремонтных работ в учреждении, уборок, субботников и работы по озеленению территории ДОО	1 мероприятие	1%
	Ведение электронного документооборота, формирование банка данных об организации педпроцесса и методической работы		5%
	Организация информационной среды для доступа воспитателей к учебно-методическим материалам	Обеспечение информационно-методического сопровождения педагогического персонала	5%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	Подготовленность помещений детского сада к зимнему и летнему сезону.	На период подготовки учреждения.	2%
	Осуществление работы по своевременному проведению инвентаризации в ДОО.	По результатам инвентаризации.	3%

Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	отсутствие фактов искажения информации и данных, в том числе в АБЕРС	5%
	отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей в учреждении, рациональное расходование материалов и финансовых средств	без замечаний	5%
Эффективность управленческой деятельности	Управление хозяйственной деятельностью.	Наличие и реализация программ и проектов.	2%
	Слаженность и качество работы технического и обслуживающего персонала.	Постоянно.	1%
	Своевременное ведение отчетности и документации.	Без замечаний.	1%
	Отсутствие замечаний по итогам проверок надзорных органов	Без замечаний	10%
	За результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильности и эффективности работы учреждения	Планирование, контроль	2
ИТОГО			60%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Виды и размеры выплат по итогам работы заместителям, старшему воспитателю МБДОУ «Д/с № 40».

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Количество процентов, %
	Наименование	Индикатор	
Управление хозяйственной деятельностью.	Наличие и реализация программ и проектов.	Программа производственного контроля. Тепло и энергосбережения.	5 5
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Выполнен в срок, качественно, в полном объеме	3 5
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	4
		За высокую оценку Учредителя по итогам контроля.	5
Участие в инновационной деятельности.	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	3
Управление образовательной деятельностью.	Наличие и реализация программ.	Программа развития учреждения ООП	4
		Программа развития кадров	4
		Программа по сохранению здоровья воспитанников	4
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные, федеральные, межрегиональные, региональные внутри учреждения	3
Система работы по преемственности с другими учреждениями.	Расширение зоны сотрудничества со школой, музеем, театром, выставочными залами, спортивными учреждениями и др.	Заключение договора, составление плана совместной деятельности и реализация его (за 1 договор)	1
Объемы привлечения внебюджетных средств.	Положительная динамика.		5
Осуществление работы по своевременному проведению инвентаризации в ДОО.	По результатам инвентаризации.		3

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам МБДОУ «Д/с № 40»

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	Применение нетрадиционных методов работы.	В течение года.	3
Достижение высоких результатов в работе за определенный период. (Профессиональные конкурсы. Творческая деятельность. Достижения детей)	Участие и победы.	1 место	3
		2 место	2
		3 место	1
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы. Создание и реализация программ и проектов, направленных на приоритет работы образовательной организации. Реализация платных образовательных услуг.	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы	5
		Наличие долгосрочных проектов.	4
		Осуществление платных услуг	5
Эффективная работа в реализации системы наставничества	Наличие важных работ, мероприятий.	Участие.	3
Высокая исполнительская дисциплина	Соблюдение требований законодательства в области образовательной и трудовой деятельности	Отсутствие замечаний	

Работа с родителями.	Результативное привлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс.	Применение новых форм, совместная деятельность, создание клубов и др.	3
	Результат работы родительского комитета.	Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения. Объемы привлечения внебюджетных средств.	3
	Отсутствие конфликтных ситуаций.	В течение года	3
	Положительная динамика. Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом.	Выше 50% от общего количества детей	4
	Организация дополнительного образования. Непосредственная связь с общественными, образовательными и просветительскими структурами.	Ведение документации, организация проведения мероприятий и предоставление отчета в полном объеме.	4
	Умение выстраивать профессиональную деятельность в соответствии с нормативными документами, регламентирующими деятельность учреждения	В полном объеме.	3
	Отсутствие травматизма	100%	3