

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ

«Детский сад № 27»

Копачевская О. Г. Копачевская

(личная подпись)

« 25 » 06 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 27»

Кузнецова Т. В. Кузнецова

(личная подпись)

« 25 » 06 2021 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад №27»

## **І. Общие положения**

Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №27» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Ачинска от 30.10.2014 № 472-п «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, образовательных учреждений», подведомственных управлению образования администрации города Ачинска», Постановлением администрации города Ачинска от 30 октября 2014 г. 473-п «О внесении изменений в постановление администрации города Ачинска от 01.07.2011 № 222-п «Об утверждении условий, при которых размер 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 Постановления Администрации города Ачинска от 30.10.2014 г. № 474-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Ачинска от 01.07.2011 г. № 221-п «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №27» (далее - МБДОУ «Детский сад №27»).

1.1. 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 «Детский сад №27» 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. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.2. МБДОУ «Детский сад №27» в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, и других мер материального стимулирования.

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №27» включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени установлена Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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" (с изменениями и дополнениями).

1.5. Система оплаты труда обеспечивает сохранение гарантированной части заработной платы работников организации в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат, повышающих коэффициентов.

1.6. 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.

## **II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы**

2.1. Размеры должностных окладов (ставок) работников организации устанавливаются руководителем организации на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы).

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

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации устанавливаются в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:  
 $O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$

где:

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

$O_{\min}$  – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ачинска, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска;

K – повышающий коэффициент.

2.5. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются постановлением администрации города от 30.10.2014 № 473-п «О внесении изменений в постановление администрации города Ачинска» от 01.07.2011 № 222-п (*Приложение 2*)

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.

2.8. 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;

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

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

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

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

3.2. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников МБДОУ «Детский сад №27» устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями. Доплаты за вредные условия труда устанавливаются по результатам «Специальной оценки условий труда» МБДОУ «Детский сад №27» (*Приложение 3*) в соответствии со статьями 147, 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. На основании Перечня, утвержденного Приказом Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579 (в редакции от 03.01.1991г), в соответствии с которым всем работникам, независимо от наименований их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях предусмотренных этим Перечнем, и заключения экспертной комиссии руководитель учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа утверждает Перечень конкретных работ по образовательной организации, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда, и размеры доплат по видам работ.

3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за каждый час работы в ночное время (рассчитанного за час работы). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.5. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам организации на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам учреждения и выплачиваются в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, 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.

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

	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <***>	20
2.	работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятия которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в образовательных учреждениях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях для детей, инфицированных туберкулезом	25

<\*> 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.

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

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ «Детский сад №27» с учетом мнения представительного органа работников. Конкретный размер выплат

стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам может устанавливаться как в абсолютном размере, так и с учетом фактически отработанного времени.

4.3. Работникам МБДОУ «Детский сад №27» по решению комиссии по установлению, распределению и расчету выплат стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников, 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;

выплаты по итогам работы.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МБДОУ «Детский сад №27».

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

4.6. Комиссия МБДОУ «Детский сад №27» по установлению, распределению и расчету выплат стимулирующего характера при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления организации.

4.7. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) организации применяют балльную оценку. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации, определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

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

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

где:

$Q_{\text{зп}}$  - фонд оплаты труда работникам организации, 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 организации на месяц в плановом периоде".

4.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются всем сотрудникам организации (кроме заместителей заведующего), ежеквартально в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат в баллах.

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем организации ежемесячно, ежеквартально в пределах фонда оплаты труда. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничиваются и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников МБДОУ «Детский сад №27» определяются согласно *приложению 4* к настоящему Положению.

4.11. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты на местном уровне.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника организации на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера труда) производятся работникам организации, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальном размере оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *Приложением 6* настоящего Положения.

4.12. Согласно Федеральному закону № 82-ФЗ от 19.06.2000 «О минимальном размере оплаты труда» заработная плата работников организаций, финансируемых из бюджетных источников, за счет средств соответствующих бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности должна быть не ниже минимального размера оплаты труда в соответствующем регионе.

Согласно Закону Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 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 обязанностях).

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).

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.

4.13. Размер выплат по итогам работы работникам МБДОУ «Детский сад №27» устанавливается в соответствии с *приложением 5* к настоящему Положению:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт 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 «Детский сад №27»;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

## **V. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам МБДОУ «Детский сад №27» в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам МБДОУ «Детский сад №27» оказывается по решению заведующего МБДОУ «Детский сад №27» в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Конкретный размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику МБДОУ «Детский сад №27» в соответствии с настоящим Положением, определяется МБДОУ «Детский сад №27» самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда, не более 3 тысяч рублей по каждому основанию.

Выплата единовременной материальной помощи работникам МБДОУ «Детский сад №27» производится на основании заявления работника и приказа заведующего с учетом настоящего положения.

## **VI. Оплата труда заместителям заведующего «Детский сад №27»**

6.1. Оплата труда заместителей заведующего МБДОУ «Детский сад №27» осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;

6.2 Размер должностного оклада заместителей заведующего устанавливается заведующим МБДОУ «Детский сад №27» на 10 процентов ниже размера должностного оклада заведующего МБДОУ «Детский сад №27».

6.3. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей заведующего МБДОУ «Детский сад №27» устанавливаются согласно *приложения 7* к настоящему Положению.

6.4. Размер персональных выплат заместителям руководителя устанавливаются согласно *приложению 9* к настоящему Положению.

6.5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям заведующего устанавливаются 1 раз в квартал приказом заведующего, в % от должностного оклада.

6.6. Размер стимулирующих выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и устанавливается в пределах фонда оплаты труда и может выплачиваться заместителям заведующего по основаниям согласно *Приложению 8* настоящего Положения.

6.7. Заместителям заведующего МБДОУ «Детский сад №27» может оказываться единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.8. Выплата единовременной материальной помощи заместителям заведующего «Детский сад №27» производится на основании заявления и приказа заведующего МБДОУ с учетом настоящего положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда «Детский сад №27», не более 3 тысяч рублей по каждому основанию.

6.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной работной платы заместителей заведующего, формируемой за счет источников обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) устанавливается Примерным положением об оплате труда в кратности до 2,3.

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

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), 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.

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 20 часов 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 часов в неделю;

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю;
- по следующей формуле:

$$C = \text{ФОТ} / 4,3 * Ч * C_T, \text{ где}$$

C – размер оплаты за один час работы для воспитателей и педагогических работников;

ФОТ – средний месячный фонд оплаты труда воспитателей и педагогических работников, включающих оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Ч – общее количество воспитателей/педагогических работников в неделю в соответствии с тарификацией;

C<sub>T</sub> – количество ставок;

4,3 – среднее число недель в месяце.

## 7.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), 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 рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТр} / Ч_p / N, \text{ где:}$$

C<sub>p</sub> – 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;

Ч<sub>p</sub> – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

N – число рабочих дней в году.

## 7.3. Оплата труда заместителей, исполняющих обязанности руководителя.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя организации МБДОУ «Детский сад №27», без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в организации производится оплата в процентном соотношении, не более 100% с учетом районного коэффициента и северного коэффициента от оклада того сотрудника, на которого возлагаются данные обязанности.

При исполнении обязанностей заведующего организацией размер стимулирующих выплат заместителю по основному месту работы, согласовывается руководителем управления образования администрации города Ачинска

## 7.4. Оплата труда работников исполняющих обязанности заместителей руководителя, в случае вакансии.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего заместителя руководителя учреждения МБДОУ «Детский сад №27», без освобождения от работы, определённой трудовым договором в учреждении производится оплата в процентном соотношении, не более 100% с учётом районного коэффициента и северного коэффициента от оклада того сотрудника, на которого возлагаются данные обязанности.

## **VIII. Показатели, влияющие на уменьшение размера или лишение стимулирующих выплат**

### 8.1. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат:

- при изменении действующего законодательства,
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка,

- нарушение правил санитарно-эпидемиологического режима,
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности,
- нарушение и невыполнение должностной инструкции,
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей,
- обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество воспитательно-образовательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.
- детский травматизм по вине работника.

В случае отпуска, листка временной нетрудоспособности стимулирующие выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

8.2. Окончательное решение об увеличении, уменьшении размера стимулирующих выплат от 10% до 100% на срок от 1 месяца до 3 месяцев принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат на основании ходатайства заведующего ДОО в индивидуальном порядке.

Внесенные изменения распространяются на правоотношения, возникшие с «25» июня 2021г.

**Приложение 1**

**к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №27»**

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3 334,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень (младший 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
	при наличии высшего профессионального образования	6 556,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 029,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 866,0
3 квалификационный уровень Воспитатель, педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	6 603,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 521,0
4 квалификационный уровень Старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог	при наличии среднего профессионального образования	7 226,0
	при наличии высшего	8 234,0

	профессионального образования	
--	-------------------------------	--

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

**2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих»**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (делопроизводитель, специалист по закупкам)	3 511,0
2 квалификационный уровень	3 704,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень Инспектор по кадрам	3 896,0
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	4 282,0
3 квалификационный уровень	4 704,0
4 квалификационный уровень	5 937,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4 282,0
2 квалификационный уровень	4 704,0
3 квалификационный уровень	5 164,0
4 квалификационный уровень	6 208,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	7 790,0

**3. Профессиональные квалификационные группы должностей  
работников физической культуры и спорта**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта	

культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	7786,0
2 квалификационный уровень	9311,0

#### 4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
		3896,0
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
	при наличии среднего профессионального образования	4704,0
	при наличии высшего профессионального образования	5937,0
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава"		
		7419,0
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"		
		3334,0
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		
1 квалификационный уровень		3511,0
2 квалификационный уровень		3896,0
4 квалификационный уровень		5667,0

#### 5. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		

1 квалификационный уровень (дворник, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту одежды, кастелянша, сторож (вахтер), кладовщик)	3 016,0
2 квалификационный уровень (Сторож (старший))	3 161,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (повар, рабочий по комплексному обслуживанию зданий)	3 511,0
2 квалификационный уровень	4 282,0
3 квалификационный уровень (шеф-повар)	4 704,0
4 квалификационный уровень	5 667,0

#### 6. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений <*>	
1 квалификационный уровень	8565,0
2 квалификационный уровень	9207,0
3 квалификационный уровень	9933,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	4282,0
3 квалификационный уровень	4704,0
4 квалификационный уровень	5937,0
5 квалификационный уровень	6706,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	7248,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	7790,0
2 квалификационный уровень	9025,0
3 квалификационный уровень	9718,0

-----

<\*> Утвержденная [Приказом](#) Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

**7. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами**

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7248,0
Художественный руководитель	7419,0
Специалист по охране труда	4282,0
Специалист по охране труда II категории	4704,0
Специалист по охране труда I категории	5164,0

**Приложение 2**

**к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №27»**

Размеры повышающего коэффициента  
к должностному окладу педагогических работников

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

**Приложение 3**

**к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №27»**

Перечень профессий должностей работников, занятых на работах с вредными и иными условиями труда и имеющими право на компенсационные выплаты

№	Наименование должности	Основание	Размер, в % от ставки
1.	Шеф-повар, повар	В связи с неблагоприятными условиями работы в пищеблоке (работа у горячих плит, электрожаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки) тепловое излучение и повышенная температура)	12
2.	Подсобный рабочий	В связи с неблагоприятными условиями работы в пищеблоке (работа у горячих плит, электрожарочных шкафов, работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, птицы. резкой и чисткой лука.	12

**Приложение 4**  
**к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №27»**

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 «Детский сад №27»

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	Периодичность
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
воспитатель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Ведение профессиональной документации	Соблюдение сроков предоставления (отсутствие возвратов документов на доработку)	1	ежемесячно
		Обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса воспитанников в учреждении	Отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности	1	ежемесячно
		Реализация общесадовых детско-взрослых проектов, активных часов, праздники, акции, развлечения (роль не в свою смену)	- активный час - календарный праздник - развлечение, акция - роль Проект	6	ежемесячно
		Наставничество молодых педагогов	Ведение документации согласно Положения о наставничестве. Наличие отчетной документации	2	ежемесячно
- сопровождение производственной	2		ежемесячно		

			практики студентов АПК		
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Обеспечение развития учреждения	участие педагогических работников в муниципальных, региональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	- участие Наличие призового места: - на уровне ДОО - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	3	ежемесячно	
	организация участия воспитанников в муниципальных, региональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	- участие Наличие призового места: - на уровне ДОО - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	3	ежемесячно	
	Взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие	Проекты, программы, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период, с предоставлением отчета ежеквартально на сайте деятельности учреждения	2	ежемесячно	
		- реализация обучения по дополнительным общеразвивающим программам (с ежемесячным предоставлением информации на сайт ДОО)	2	ежемесячно	
Внедрение экспериментальной работы	Внедрение инновационных технологий с предоставлением отчета ежеквартально на сайте ДОО	6	ежемесячно		

		Разработка и внедрение авторских материалов, дидактических материалов, методических пособий, проектов, программ	- дидактический материал - программа / методическое пособие (рецензированная, 1 раз в 6 месяцев)	3	ежемесячно
		Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов - изготовление элементов костюма - изготовление атрибутов - помощь в оформлении помещений, учреждения	3	ежемесячно
		Своевременное внесение родителями платы за содержание ребенка в детском саду	100%	2	ежемесячно
		Эффективность работы с родителями	с 12-ти часовым пребыванием не менее 80%- садовые группы; 70% -ясельные группы	9	ежемесячно
			с 24-х часовым пребыванием		
			дети-инвалиды		
			дети ОВЗ		
		Работа, связанная с производственной необходимостью	Качественное обеспечение непрерывности образовательного процесса - ведение протоколов - предоставление новости на сайт ДОО (не более 2-х новостей в месяц); - участие в работе ППк, методсовете, ДОО Выполнение обязанностей: - ответственных по ПДД - за работу сайта ДОО - Профсоюз, уполномоченный	8	ежемесячно

			по ОТ (с ежемесячным предоставлением отчета) Организация деятельности детско-взрослого сообщества по ландшафтному дизайну (участие в проведении ремонтных работ в учреждении, в уборках, субботника, в благоустройстве и озеленении территории <b>И ДРУГИЕ РАБОТЫ</b> (по ходатайству заведующего в комиссию по распределению стимулирующих выплат)		
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
Результативность деятельности педагога	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, мастер-классов. Активное участие в работе творческих, проблемных и рабочих групп, Обобщение, презентация и тиражирование опыта	На уровне ДОО На уровне города На уровне края, на федеральном уровне Наличие статей, публикации в сборниках (1 раз в квартал)	5	ежемесячно	
	Организация системы работы, направленной на сохранение здоровья	Проведение совместных с родителями, воспитанниками (без участия инструктора по ФК), мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни (обязательное описание итогов	1	ежемесячно	

			мероприятия на сайте ДОО)		
		Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие	1	ежемесячно
педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Ведение профессиональной документации	Соблюдение сроков предоставления (отсутствие возвратов документов на доработку)	1	ежемесячно
		Обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса воспитанников в учреждении	Отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности	1	ежемесячно
		Реализация общесадовых детско-взрослых проектов, активных часов, праздники, акции, развлечения (роль не в свою смену)	- активный час - календарный праздник - развлечение, акция - роль Проект	6	ежемесячно
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Обеспечение развития учреждения	участие педагогических работников в муниципальных, региональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	- участие Наличие призового места: - на уровне ДОО - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	3	ежемесячно
организация участия воспитанников в муниципальных, региональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях		- участие Наличие призового места: - на уровне ДОО - на муниципальном уровне - на региональном уровне	3	ежемесячно	

			- на федеральном уровне		
		Взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие	Проекты, программы, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период, с предоставлением отчета ежеквартально на сайте деятельности учреждения	2	ежемесячно
		Внедрение экспериментальной работы	Внедрение инновационных технологий с предоставлением отчета ежеквартально на сайте ДОО	6	ежемесячно
		Разработка и внедрение авторских материалов, дидактических материалов, методических пособий, проектов, программ	- дидактический материал - программа / методическое пособие (рецензированная, 1 раз в 6 месяцев)	3	ежемесячно
		Осуществление дополнительных работ	1 ребенок дети-инвалиды, дети ОВЗ сверх нормы	8	ежемесячно
		Осуществление работы на консультационном пункте	1 консультация	12	ежемесячно
		Работа, связанная с производственной необходимостью	Качественное обеспечение непрерывности образовательного процесса Организация деятельности детско-взрослого сообщества по ландшафтному дизайну (участие в проведении ремонтных работ в учреждении, в уборках,	8	ежемесячно

			<p>субботника, в благоустройстве и озеленении территории</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ведение протоколов</li> <li>- предоставление новости на сайт ДОО (не более 2-х новостей в месяц);</li> <li>- участие в работе: ППк, метод. совете ДОО</li> </ul> <p><b>И ДРУГИЕ РАБОТЫ</b> (по ходатайству заведующего в комиссию по распределению стимулирующих выплат)</p>		
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
Результативность деятельности педагога	<p>Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, мастер-классов.</p> <p>Активное участие в работе творческих, проблемных и рабочих групп, Обобщение, презентация и тиражирование опыта</p>	<p>На уровне ДОО</p> <p>На уровне города</p> <p>На уровне края, на федеральном уровне</p> <p>Наличие статей, публикации в сборниках (1 раз в квартал)</p>	5	ежемесячно	
	<p>Организация системы работы, направленной на сохранение здоровья</p>	<p>Проведение совместных с родителями, воспитанниками (без участия инструктора по ФК), мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни (обязательное описание итогов мероприятия на сайте ДОО)</p>	1	ежемесячно	

		Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие	1	ежемесячно
<b>инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Ведение профессиональной документации	Соблюдение сроков предоставления (отсутствие возвратов документов на доработку)	1	ежемесячно
		Обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса воспитанников в учреждении	Отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности	1	ежемесячно
		Реализация общесадовых детско-взрослых проектов, активных часов, календарные праздники, акций, развлечения (роль не в свою смену)	- активный час - календарный праздник - развлечения, акции - роль Проект	15	ежемесячно
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Обеспечение развития учреждения	участие педагогических работников в муниципальных, региональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	- участие Наличие призового места: - на уровне ДОО - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	3	ежемесячно
		организация участия воспитанников в муниципальных, региональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	- участие наличие призового места: - на уровне ДОО - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	3	ежемесячно

		Взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие	Проекты, программы, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период, с предоставлением отчета ежеквартально на сайте деятельности учреждения	2	ежемесячно
		Внедрение экспериментальной работы	Внедрение инновационных технологий с предоставлением отчета ежеквартально на сайте ДОО	6	ежемесячно
		Разработка и внедрение авторских материалов, дидактических материалов, методических пособий, проектов, программ	- дидактический материал - программа / методическое пособие (рецензированная, 1 раз в 6 месяцев)	3	ежемесячно
		Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов - изготовление элементов костюма - изготовление атрибутов - помощь в оформлении помещений	3	ежемесячно
		Эффективность работы с родителями	По факту проведения	3	ежемесячно
		Осуществление дополнительных работ	Работа в группах комбинированной и компенсирующей направленности	5	ежемесячно
		Работа, связанная с производственной необходимостью	- ведение протоколов Участие в комиссии - предоставление новости на сайт ДОО (не более 2-х новостей в месяц); - участие в работе	8	ежемесячно

			ПШк, методсовете, ДОО Организация деятельности детско-взрослого сообщества по ландшафтному дизайну (участие в проведении ремонтных работ, в уборках, субботника, в озеленении территории и благоустройстве учреждения) <b>И ДРУГИЕ          РАБОТЫ</b> (по ходатайству заведующего в комиссию по распределению стимулирующих выплат)		
<b>Выплаты за качество выполняемых работы</b>					
Результативность деятельности педагога	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, мастер- классов.  Активное участие в работе творческих, проблемных и рабочих групп  Обобщение, презентация и тиражирование опыта	На уровне ДОО На уровне города На уровне края, На федеральном уровне Наличие статей, публикации в сборниках (1 раз в квартал)	5	ежемесячно	
	Организация системы работы, направленной на сохранение здоровья	Проведение совместных с родителями, воспитанниками (без участия инструктора по ФК), мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни (обязательное описание итогов мероприятия на	1	ежемесячно	

			сайте ДОО)		
		Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие	1	ежемесячно
старший воспитатель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	Пополнение методического кабинета (изготовление пособий, игр, наглядностей для применения в воспитательно-образовательной работе педагогами и узкими специалистами)	Пособия Игры Наглядность Атрибуты Костюм	3	ежемесячно
		Оказание помощи при подготовке к процессу аттестации педагогических работников	наличие аттестующихся педагогов в данном месяце	6	ежемесячно
	Сохранение здоровья детей в учреждении	Организация системы работы, направленной на сохранение здоровья детей	Наличие мероприятий, направленных на пропаганду ЗОЖ	2	ежемесячно
		Успешная интеграция детей с ОВЗ	100% включенность воспитанников с ОВЗ в массовые, событийные мероприятия	2	ежемесячно
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным документам	отсутствие замечаний	2	ежемесячно
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	Качество подготовки и своевременная сдача, отчетов, планов, заявок, запросов информации	своевременная сдача, отсутствие замечаний	3	ежемесячно
		Популяризация деятельности ДОО на сайте учреждения, проведение	своевременное предоставление информации на сайт и	2	ежемесячно

		разъяснительной работы среди граждан	социальные сети		
		отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей в учреждении, рациональное расходование материалов и финансовых средств	Без замечаний	2	ежемесячно
	Организация деятельности ППк ДОО	Разработка и контроль качества реализации адаптированных образовательных программ	Карты контроля сопровождения детей с ОВЗ	3	ежемесячно
		Участие в проведении консилиума	По факту заседания консилиума	4	ежемесячно
	Осуществление дополнительных работ	Внедрение экспериментальной работы	Внедрение инновационных технологий с предоставлением отчета ежеквартально на сайте ДОО	6	ежемесячно

		Работа, связанная с производственной необходимостью	<p>Качественное обеспечение непрерывности образовательного процесса</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ведение протоколов</li> <li>- предоставление новости на сайт ДОО (не более 2-х новостей в месяц);</li> </ul> <p>Выполнение обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за работу сайта ДОО</li> </ul> <p>Организация деятельности детско-взрослого сообщества по ландшафтному дизайну (участие в проведении ремонтных работ в учреждении, в уборках, субботника, в благоустройстве и озеленении территории</p> <p><b>И ДРУГИЕ РАБОТЫ</b> (по ходатайству заведующего в комиссию по распределению стимулирующих выплат)</p>	8	ежемесячно
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (творческая группа, методический совет, проектные команды) на уровне ДОО и города	При наличии приказа и плана работы на год	3	ежемесячно
	Профессиональная активность педагога	организация участия педагогических работников в муниципальных, региональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие.</li> </ul> <p>Наличие призового места:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне ДОО</li> <li>- на муниципальном уровне</li> <li>- на региональном уровне</li> <li>- на федеральном уровне</li> </ul>	4	ежемесячно

			уровне		
		Обобщение, презентация и тиражирование опыта	Наличие статей, публикации в сборниках (1 раз в квартал)	3	ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Результативность деятельности ДОО	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие	1	ежемесячно
		Обеспечение качественных результатов реализации ООП ДОО	Результаты контроля	3	ежемесячно
		Качество организации общесадовых мероприятий (родительские собрания, опросники, праздники, конкурсы, выставки)	наличие мероприятия	3	ежемесячно
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
младший воспитатель	Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур (прогулки, умывание прохладной водой перед приемом пищи, после каждого загрязнения рук, воздушные ванны после сна, ходьба босиком в обычных условиях и по ребристым дорожкам после сна и др.)	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	3	не реже 1 раза в квартал
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения,	6	не реже 1 раза в квартал

	распорядка дня	помощи воспитанникам по самообслуживанию	надзорных органов		
		посещаемость	Не менее 80%- садовые группы; 70% -сельные группы		не реже 1 раза в квартал
		помощь воспитателю в работе с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	постоянно		не реже 1 раза в квартал
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	9	не реже 1 раза в квартал
		работа с раскладушками	постоянно		не реже 1 раза в квартал
		мытьё лестниц, крыльца,	постоянно		не реже 1 раза в квартал
		принос пищи на соседние группы	по факту		не реже 1 раза в квартал
		работа на 2-х группах	по факту		не реже 1 раза в квартал
	Участие в мероприятиях учреждения	помощь воспитателю в организации праздника, исполнение ролей	постоянно	4	не реже 1 раза в квартал
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения	Без замечаний	3	не реже 1 раза в квартал	
делопроизводитель, инспектор ОК	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	Без замечаний	6	не реже 1 раза в квартал
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	Без замечаний	6	не реже 1 раза в квартал
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, благоустройстве и озеленении территории	По факту	3	не реже 1 раза в квартал
		Осуществление работы в программе «АВЕРС»	Без замечаний	4	не реже 1 раза в квартал
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					

	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	Без замечаний	6	не реже 1 раза в квартал
шеф - повар, повар	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	4	не реже 1 раза в квартал
			устранение предписаний в установленные сроки	1	не реже 1 раза в квартал
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек заболеваний	3	не реже 1 раза в квартал
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно циклическому меню	отсутствие замечаний надзорных органов	Без замечаний	4	не реже 1 раза в квартал
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	Без замечаний	4	не реже 1 раза в квартал
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, благоустройстве и озеленении территории	По факту	3	не реже 1 раза в квартал
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений пищеблока	отсутствие замечаний администрации учреждения	3	не реже 1 раза в квартал
Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	Без замечаний	3	не реже 1 раза в квартал	
специалист по закупкам	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Стабильность рабочего процесса	Своевременное и качественное составление плана	Без замечаний	5	не реже 1 раза в квартал

		закупок и плана-графика закупок			
		Своевременное и оперативное заключение краткосрочных и долгосрочных контрактов в соответствии с действующим законодательством	Без замечаний	5	не реже 1 раза в квартал
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд	Реестр контрактов	5	не реже 1 раза в квартал
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Исполнительская дисциплина	Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе	По факту	5	не реже 1 раза в квартал
		(качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	Без замечаний	5	не реже 1 раза в квартал
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
кастелянша, рабочий по комплексно му обслуживанию и ремонту зданий, дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, сторож (старший), сторож-	Выполнение дополнительных видов работ	Подъем, перенос тяжести вручную; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий;	5 часов в месяц	1	не реже 1 раза в квартал
			10 часов в месяц	2	не реже 1 раза в квартал
			15 часов в месяц	3	не реже 1 раза в квартал
		выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение	По факту	2	не реже 1 раза в квартал

вахтер, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, кладовщик,		генеральных уборок			
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	2	не реже 1 раза в квартал
			Устранение предписаний в установленные сроки	1	не реже 1 раза в квартал
	Проведение праздников для детей	Участие в мероприятиях учреждения	По факту	2	не реже 1 раза в квартал
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	2	не реже 1 раза в квартал
отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов			2	не реже 1 раза в квартал	
заведующий хозяйством	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	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	3	не реже 1 раза в квартал
			своевременное устранение предписаний при наличии финансирования	2	не реже 1 раза в квартал
			отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения	2	не реже 1 раза в квартал
		подготовка локальных, нормативных актов	соответствие локальных нормативных	3	не реже 1 раза в квартал

		учреждения, исходящей документации, отчетной документации	актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации		
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
Обеспечение развития учреждения	экономичное расходование теплоэнергетических ресурсов	снижение среднемесячного потребления электроэнергии, воды	3	не реже 1 раза в квартал	
	уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	сохранность материально-технической базы	3	не реже 1 раза в квартал	
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	по факту	3	не реже 1 раза в квартал	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
Результативность деятельности учреждения	отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей в учреждении, рациональное расходование материалов и финансовых средств	Без замечаний	3	не реже 1 раза в квартал	
	своевременное составление проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	без замечаний	3	не реже 1 раза в квартал	

<b>Специалист по охране труда</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного	Участие в разработке и ежеквартальная актуализация планов	3	не реже 1 раза в квартал

		процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	мероприятий по устранению предписаний надзорных органов		
			отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения	4	не реже 1 раза в квартал
		подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации, обеспечивающих функционирование системы охраны труда	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	3	не реже 1 раза в квартал
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
Обеспечение развития учреждения	Подготовка СОУТ, отчетной (статистической) документации по вопросам условий и охраны труда	Документация подготовлена в полном объеме и без замечаний	6	не реже 1 раза в квартал	
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	по факту	3	не реже 1 раза в квартал	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
Результативность деятельности учреждения	отсутствие замечаний по инструктированию работников, проверки знаний работников по ОТ.	Без замечаний	3	не реже 1 раза в квартал	
	Координация и контроль обеспечения работников СИЗами, а также хранения, оценки их состояния и исправности.	без замечаний	3	не реже 1 раза в квартал	

**Приложение 5**  
**к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №27»**

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам МБДОУ «Детский сад № 27»

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	10
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено качественно	в срок, в полном объеме	10
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	10
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	10
Работа с родителями	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтной ситуации	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтной ситуации	5
Организация здоровьесберегающей и воспитывающей среды	Отсутствие травм и несчастных случаев	0	5
Бережное отношение к имуществу детского сада	Сохранность имущества и товарно-материальных ценностей, безаварийная и надежная работа всех видов оборудования.	Отсутствие замечаний администрации и бухгалтерии	5

**Приложение 6**  
**к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №27»**

Размер персональных выплат работникам МБДОУ «Детский сад № 27»

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <***>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2.	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>:	
2.1.	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
3.	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4.	Шеф-повару за контроль качества поставки продуктов при организации	20%

	питания	
5.	краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля

<\*> Расчет персональных стимулирующих выплат 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).

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

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

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.

**Приложение 7**  
**к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №27»**

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для **заместителя заведующего по воспитательно-образовательной работе МБДОУ «Детский сад №27»**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество процентов
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
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	3%
		своевременное устранение предписаний при наличии финансирования	3%
		отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения	3%
	подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	3%
	организация работы психолого-медико-педагогических консилиумов	отсутствие замечаний в работе консилиума со стороны учредителя, в том числе по обращениям родителей	3%
Оказание методической помощи педагогическим работникам	разработка методических рекомендаций, проведение методических семинаров для педагогических работников	методические рекомендации по итогам проведенных мероприятий размещены на сайте организации	3%
	участие педагогических работников	наличие призового места на	

	площадки в профессиональных конкурсах	следующих уровнях:	
		муниципальном	3%
		региональном	3%
Эффективность реализуемой кадровой политики	исполнение плана повышения профессиональной подготовки педагогических работников	100% работников повысили квалификацию в соответствии с планом (по итогам предыдущего квартала)	3%
		доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории не менее 50%	3%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогических работников, воспитанников в муниципальных, региональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях	
		муниципальном	2%
		региональном	4%
	успешная интеграция в общество учащихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), обучающихся по адаптированным образовательным программам	отсутствие несчастных случаев с воспитанниками с ОВЗ	3%
		100% включенность воспитанников с ОВЗ в массовые событийные мероприятия	3%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Результативность деятельности учреждения	организация системы работы, направленной на сохранение здоровья	проведение не менее 4 совместных с родителями, воспитанниками, воспитателями мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни (обязательное описание итогов события на сайте)	4%
	разработка адаптированных образовательных программ для всех детей с ограниченными возможностями здоровья	100%	3%
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении (по итогам предыдущего квартала)	Без обращений	3%
	проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация	системное сопровождение официального интернет-сайта учреждения	3%

	деятельности учреждения	отсутствие фактов искажения информации и данных, в том числе в АБЕРС	3%
	отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей в учреждении, рациональное расходование материалов и финансовых средств	Без замечаний	2%
Итого:			60%

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе МБДОУ «Детский сад №27»

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество процентов
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
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	2%
	подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	3%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			

Обеспечение развития учреждения	создание условий для участия педагогических работников, воспитанников в муниципальных, региональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях	
		муниципальном	2%
	Создание условия для успешной интеграция в общество учащихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), обучающихся по адаптированным образовательным программам	отсутствие несчастных случаев с воспитанниками с ОВЗ	3%
		100% включенность воспитанников с ОВЗ в массовые событийные мероприятия	3%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Результативность деятельности учреждения	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении (по итогам предыдущего квартала)	Без обращений	4%
	проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	отсутствие фактов искажения информации и данных, в том числе в АБЕРС	4%
	отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей в учреждении, рациональное расходование материалов и финансовых средств	Без замечаний	15%
	своевременное составление проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	без замечаний	10%
Итого:			60%

**Приложение 8**  
**к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №27»**

Размер стимулирующих выплат по итогам работы заместителям заведующего

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	выполнен в срок,	25%
	Капитальный ремонт	качественно в полном объеме	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 федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%
Работа с родителями	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтной ситуации	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтной ситуации	20%
Организация здоровьесберегающей и воспитывающей среды	Отсутствие травм и несчастных случаев	0	20%
Бережное отношение к имуществу детского сада	Сохранность имущества и товарно-материальных ценностей, безаварийная и надежная работа всех видов оборудования.	Отсутствие замечаний администрации и бухгалтерии	20%

**Приложение 9**  
**к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №27»**

Размер персональных выплат заместителям заведующего МБДОУ «Детский сад № 27»

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <***>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2.	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>:	
2.1.	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
3.	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4.	Шеф-повару за контроль качества поставки продуктов при организации	20%

	питания	
5.	краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля

<\*> Расчет персональных стимулирующих выплат 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).

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

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

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.