


Дополнительное соглашение № 4
к Коллективному договору
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 1 «Белоснежка»
на 2018-2021 год

От работодателя:
Заведующая МАДОУ
№ 1 «Белоснежка»

 Е.Н.Жунева

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ № 1 «Белоснежка»
 В.А.Рузанова

26.12.2019

26.12.2019



Отдел экономики и планирования Администрации
города Шарыпово

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

№ _____ от " _____ " _____ 20__ г.
Дата выдачи заключения " _____ " _____ 20__ г.
Дата регистрации изменения и дополнений " 26 " декабря 2019 г.
Подписан специалист по труду,
отдела экономики и
планирования _____

Стороны договорились, что Положение об оплате труда (приложение № 2 к Коллективному договору от 26.11.2018 года регистрационный номер № 112/18) с 01.01.2020 года изложить в новой редакции.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
от « 31 » декабря 2019 г
к Коллективному договору
№ 112/18


СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации
МАДОУ № 1 «Белоснежка»


В.А. Рузанова

« 26 » 12 2019 г



УТВЕРЖДАЮ
Заведующая
МАДОУ № 1 «Белоснежка»


Е.Н. Жунева

« 26 » 12 2019 г

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

(далее – Положение)

1. Общие положения

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников МАДОУ № 1 «Белоснежка» (далее учреждение) отличную от тарифной системы оплаты труда.

1.1. Система оплаты труда работников (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом требований к квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством РФ, постановлением Администрации г. Шарыпово от 15.06.2011 г. № 133 «Об утверждении Примерного Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Шарыпово», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, Администрации города Шарыпово, содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

1.4. Для работников учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от иной

Стороны договорились, что Положение об оплате труда (приложение № 2 к Коллективному договору от 26.11.2018 года регистрационный номер № 112/18) с 01.01.2020 года изложить в новой редакции.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
от «_31_» декабря_2019 г
к Коллективному договору
№ 112/18

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации
МАДОУ № 1 «Белоснежка»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая
МАДОУ № 1 «Белоснежка»

В.А.Рузанова

Е.Н.Жунева

«__» _____ 2019 г

«__» _____ 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

(далее – Положение)

1. Общие положения

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников МАДОУ № 1 «Белоснежка» (далее учреждение) отличную от тарифной системы оплаты труда.

1.1. Система оплаты труда работников (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом требований к квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждения устанавливается коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством РФ, постановлением Администрации г.Шарыпово от 15.06.2011 г. № 133 «Об утверждении Примерного Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Шарыпово», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, Администрации города Шарыпово, содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

1.4. Для работников учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от иной

приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

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

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективном договоре, соглашениях, 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 и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются на основании Постановления Администрации города Шарыпово Красноярского края от 25.09.2019 г. № 187 о внесении изменений в постановление Администрации города Шарыпово от 15.06.2011 г. № 133 «Об утверждении Примерного Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Шарыпово» (в редакции от 24.08.2011 № 177, от 14.10.2011 № 207, от 14.12.2011 № 247, от 01.03.2012 № 35, от 18.05.2012 № 79, от 09.06.2012 № 87, от 05.10.2012 № 178, от 08.10.2012 № 180, от 07.11.2012 № 214, от 25.01.2013 № 13, от 19.06.2013 № 138, от 28.10.2013 № 260, от 29.10.2013 № 261, от 22.09.2014 № 213, от 13.11.2014 № 281, от 31.12.2014 № 323, от 20.05.2015 № 93, от 29.01.2016 № 09, от 14.12.2016 № 247, от 29.12.2016 № 268, от 25.01.2017 № 15, от 12.12.2017 № 271, от 21.12.2017 № 284, от 17.01.2018 № 07, от 05.04.2018 № 88, от 23.05.2018 № 134, от 30.08.2018 № 207, от 15.10.2018 № 257, от 27.12.2018 № 360)

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2943,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3099,0<*>

2 квалификационный уровень		3439,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5084,0
	при наличии высшего профессионального образования	5786,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5321,0
	при наличии высшего профессионального образования	6060,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5828,0
	при наличии высшего профессионального образования	6638,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6378,0
	при наличии высшего профессионального образования	7267,0

• <*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3499,0 рублей, для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4749,0 рублей.

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247н

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3099,0
2 квалификационный уровень	3269,0
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3439,0
2 квалификационный уровень	3779,0

3 квалификационный уровень	4152,0
4 квалификационный уровень	5240,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	3779,0
2 квалификационный уровень	4152,0
3 квалификационный уровень	4558,0
4 квалификационный уровень	5479,0

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

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

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

где,

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

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

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

2.5.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.4.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.5.4. Повышающий коэффициент устанавливается педагогическим работникам по следующим основаниям:

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

*Определяются следующие условия установления повышающего коэффициента:

Коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;

Коэффициент устанавливается в случае, если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 25% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента (k) в конкретном учреждении осуществляется следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учета персональных выплат <25%, то k=0%;

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учета персональных выплат >25%, то коэффициент рассчитывается по формуле $k=Q1/Q_{окл} \cdot 100\%$,

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

Qокл – объем средств, предусмотренный на выплату минимальных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

$$Q1=Q - Q_{гар} - Q_{стим} - Q_{отп}$$

где Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников,

Qгар – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;

Qстим – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников

если $k >$ предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

2.5.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = \sum_{i=1}^n K_i$$

где

K - повышающий коэффициент по каждому основанию;

i

n - число оснований повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	2662,0

2 квалификационный уровень	2790,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3099,0
2 квалификационный уровень	3779,0
3 квалификационный уровень	4152,0
4 квалификационный уровень	5002,0

П. 2.6.1.

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	6397,0
Художественный руководитель	6548,0
Специалист по охране труда	3779,0
Специалист по охране труда II категории	4152,0
Специалист по охране труда I категории	4558,0

3. Компенсационные выплаты

Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, нормативно-правовыми актами Администрации города Шарыпово, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, нормативными правовыми актами города Шарыпово, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением без учета увеличения должностного оклада при наличии квалификационной категории.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работникам учреждения устанавливаются 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.

3.4. Доплата за работу в ночное время производится в размере 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (расчитанного за час работы).

3.5. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.6.1. Таблица № 1

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)	20
2	Руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	15
3	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	20
4	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20

3.6.2. Таблица № 2

Виды и размеры
компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся
от нормальных (при выполнении работ в других условиях,
отклоняющихся от нормальных)

Наименование должностей	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к
----------------------------	-----------------------------	-------------------------

		должностному окладу, ставке заработной платы
1. Всем работникам	за работу в местностях с особыми климатическими условиями (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда)	30
2. Всем работникам	За стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	30

3.6.3 таблица № 3

Список должностей,
получающих компенсационные выплаты за работу
с вредными и опасными условиями труда согласно специальной оценки условий труда
(заключение № 2018-10-160397 РОЕА – РМ от 29.11.2018 г.) (ст.147 ТК РФ)

Должность	% в вып лат	воздействие	
		опасное	неблагоприятное
Машинист по стирке белья	10%	Дез.растворы	Работа с электрооборудованием
Шеф-повар, повар	10%	Горячий цех	Работа с электрооборудованием
кухрабочий	10%	Дез.растворы	Подъем и перемещение тяжестей вручную
Уборщица служебных помещений	10%	Приготовление и работа с дез.средствами	

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4. Выплаты стимулирующего характера

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

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

Учреждение вправе самостоятельно в коллективном договоре, внутренних локальных актах устанавливать дополнительные критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда.

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

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

- Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, опыт работы, повышение уровня оплаты труда молодым специалистам, выплату в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, без учета увеличения должностного оклада при наличии квалификационной категории;
- выплаты по итогам работы.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

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

4.8. 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 отчетном периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на отчетный период;

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

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

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете за отчетный период;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период за исключением руководителя учреждения, его заместителей;

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$.

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

где:

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

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на отчетный период;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на отчетный период.

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

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на отчетный период без учета выплат по итогам работы;

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

N_{год} - количество календарных дней в отчетном периоде.

4.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников учреждения определяются согласно таблице 1:

Таблица 1

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 учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
1. Педагог-психолог	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	1.1.1. полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30 ежемесячно
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	2.1.1. участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	1. за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	30 ежемесячно
			2. призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20 ежемесячно
3. презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов (наличие сертификатов о публикации, (1 публикация – 5 баллов)			20 ежемесячно	
2.2.2. адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	1. оказание психологической помощи воспитанникам родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем (90% - 100% легкая степень адаптации)	30 ежемесячно		

	2.2.3.Участие в конкурсах профессионального мастерства: фестивалях, смотрах и т.п. на разных уровнях	Очное участие 1.МАДОУ -1 место -2место -3место -участие	ежемесячно 5 4 3 1
		2.муниципальный -1 место -2место -3место -участие	ежемесячно 10 7 5 1
		3.федеральный, международный -победитель -призер -лауреат	ежемесячно 30 15 5
		Заочное участие 4. федеральный. международный -1место -2место -3место -лауреат	Предельно 30 5 4 3 2
3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	3.1.1.организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом	наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей
			30 ежемесячно
	3.2.Активность педагога	3.2.1.Ведение общественной работы	Фактическое выполнение работы
		3.2.2.Участие в общественной жизни ДОУ	Фактическое участие
		3.2.3.Участие в детских праздниках	Фактическое участие
			20 ежемесячно
			20 ежемесячно
			20 ежемесячно
2. Воспи	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		

татель	2.1. Ведение профессиональной документации	2.1.1.полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, согласно установленным формам в учреждении	100%	30 ежемесячно
	2.2. Обеспечение занятости детей	2.2.1. проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	20 ежемесячно
	2.3. Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	2.3.1.ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20 ежемесячно
	3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	3.1.Участие в инновационной деятельности	3.1.1 разработка и внедрение авторских программ воспитания, проектов, кружков и др.	1. наличие авторской программы воспитания, результативность реализации проекта, кружка 2. наличие публикаций	30 ежемесячно 30 (1 публикация – 5 баллов) ежемесячно
	3.2.Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	3.2.1.отсутствие травм, несчастных случаев, использование здоровьесберегающих технологий	0 постоянно	20 ежемесячно
		3.2.2.Результативность работ по сохранению и укреплению здоровья детей	Посещаемость не менее 80%	20 ежемесячно
	3.3.Эффективность работы с родителями	3.3.1.наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1.отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	20 ежемесячно
			2. высокий уровень решения конфликтных ситуаций	20 ежемесячно
		3.3.2.Отсутствие родительской задолженности	постоянно	20 ежемесячно
4. Выплаты за качество выполняемых работ				

4.1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	4.1.1.выстраивание воспитательного процесса в соответствии с основной образовательной программой МАДОУ, проведение занятий высокого качества	отсутствие замечаний администрации учреждения	30 ежемесячно
4.2.Эффективность воспитательно-образовательной деятельности с детьми	4.2.1.Участие дошкольников в различных выставках, конкурсах, фестивалях, спартакиадах и др.	Активность детей (1 балл за 1 ребенка)	20 ежемесячно
	4.2.2.участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Очное участие 1.МАДОУ -1 место -2место -3место -участие	Предельно 30 ежемесячно 5 4 3 1
		2.муниципальный -1 место -2место -3место -участие	10 7 5 1
		3.федеральный, международный -победитель -призер -лауреат	30 15 5
		Заочное участие 4. федеральный, международный -1 место -2 место -3 место -лауреат	Предельно 30 5 4 3 2
	4.2.3. внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов		20 ежемесячно

ские работн ики: музык альны й руково дитель , учител ь- логопе д, инстру ктор по физиче ской культу ре, ПДО	3.1.Ведение профессиональной документации	3.1.1.полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, согласно установленным формам в ДОУ	100%	30 ежемесячно
	3.2.Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	3.2.1 праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	Наличие мероприятий	30 ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	3.3.Достижения детей	3.3.1. участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	1. % участвующих от общего числа детей	20 ежемесячно
			2. призовое место	50 ежемесячно
	3.4.Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	3.4.1. открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	наличие мероприятий	30 ежемесячно
	3.5.Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	3.5.1.достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика	30 ежемесячно
	3.6.Организация здоровьесберегающ ей воспитывающей среды	3.6.1. отсутствие травм, несчастных случаев	0	30 ежемесячно
	4. Выплаты за качество выполняемых работ			

4.1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	4.1.1.участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Очное участие 1.МАДОУ -1 место -2место -3место -участие	Предельно 30 ежемесячно 5 4 3 1
		2.муниципальный -1 место -2место -3место -участие	10 7 5 1
		3.федеральный, международный -победитель -участие	30 15
		Заочное участие 4. федеральный, международный -1 место -2 место -3 место -лауреат	Предельно 30 5 4 3 2
		5. внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20 ежемесячно
	4.1.2.выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	30 ежемесячно
	4.1.3.Проведение открытых мероприятий	1. На уровне МАДОУ 2. На муниципальном уровне	10 20 ежемесячно
4.2.Участие в разработке и реализации проектов, программ,	4.2.1.разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и	1. наличие лицензированной программы	30 ежемесячно
		2. призовое место в конкурсе проектов и программ	15 ежемесячно

	связанных с образовательной деятельностью	программ	3. издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы (1 публикация – 5 баллов)	20 ежемесячно
	5. Активность педагога	5.1. Ведение общественной работы	Фактическое выполнение работы	20 ежемесячно
		5.2. Участие в общественной жизни ДОУ	Фактическое участие	20 ежемесячно
		5.3. Участие в детских праздниках	Фактическое участие	20 ежемесячно
4. Младший воспитатель, помощник воспитателя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	4.1. Проведение работы по укреплению здоровья детей	4.1.1. ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20 ежемесячно
	4.2. Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	4.2.1. соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20 ежемесячно
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	4.4. Соблюдение санитарно-гигиенических норм	4.4.1. отсутствие замечаний надзорных органов	0	30 ежемесячно
	4.5. Активность сотрудника	4.5.1. Ведение общественной работы	Фактическое выполнение работы	20 ежемесячно
		4.5.2. Участие в общественной жизни ДОУ	Фактическое участие	20 ежемесячно
		4.5.3. Участие в детских праздниках	Фактическое участие	20 ежемесячно
5. Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	5.1. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	5.1.1. наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	30 ежемесячно
			устранение предписаний в установленные сроки	20 ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	5.2.Снижение уровня заболеваемости детей	5.2.1.уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек заболеваний	30 ежемесячно
	5.3.Соблюдение норм в приготовлении пищи, согласно цикличному меню	5.3.1.отсутствие замечаний надзорных органов	0	40 ежемесячно
	5.4.Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	5.4.1.отсутствие замечаний надзорных органов	0	30 ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
	5. 5.Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	5.5.1.состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	10 ежемесячно
	5.6.Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0	40 ежемесячно
	5.7. Активность сотрудника	5.7.1.Ведение общественной работы	Фактическое выполнение работы	20 ежемесячно
		5.7.2.Участие в общественной жизни ДОУ	Фактическое участие	20 ежемесячно
		5.7.3.Участие в детских праздниках	Фактическое участие	20 ежемесячно
б.клад овщик, кастаньянша-швея, дворник, машинист по стирке белья,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	6.1.Выполнение дополнительных видов работ	6.1.1. проведение работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	10 ежемесячно
			10 часов в месяц	20 ежемесячно
			15 часов в месяц	30 ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

сторож, уборщик служебных помещений, кухара оча, электр ик, слесарь- сантехник, плотник,	6.2.Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	6.2.1.наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	50 ежемесячно
			устранение предписаний в установленные сроки	30 ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
к, электр ик, слесарь- сантехник, плотник,	6.3.Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим требованиями, качественная уборка помещений	6.3.1. состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50 ежемесячно
			отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20 ежемесячно
	6.4.Активность сотрудника	6.4.1.Ведение общественной работы	Фактическое выполнение работы	20 ежемесячно
		6.4.2.Участие в общественной жизни ДОУ	Фактическое участие	20 ежемесячно
		6.4.3.Участие в детских праздниках	Фактическое участие	20 ежемесячно
7.Секретарь, делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	7.1.Образцовое состояние документооборота	7.1.1.отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	20 ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	7.2.Оперативность выполняемой работы	7.2.1.оформление документов в срок	0 замечаний	20 ежемесячно
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	7.3.Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	7.3.1.отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20 ежемесячно
	7.4.Активность сотрудника	7.4.1.Ведение общественной работы	Фактическое выполнение работы	20 ежемесячно
		7.4.2.Участие в общественной жизни ДОУ	Фактическое участие	20 ежемесячно

		7.4.3.Участие в детских праздниках	Фактическое участие	20 ежемесячно
8. Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	8.1. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	8.1.1. полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30 ежемесячно
	8.2. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	8.2.2. разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20 ежемесячно
	8.3. Создание условий для осуществления образовательного процесса	8.3.1. обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20 ежемесячно
	8.4. Сохранение здоровья детей в учреждении	8.4.1. создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	10 ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	8.5. Участие в инновационной деятельности	8.5.1. разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30 ежемесячно

	8.6. Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	8.6.1. открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	наличие мероприятий	30 ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
	8.8. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	8.8.1. участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	20 ежемесячно
	8.9. Активность сотрудника	8.9.1. Ведение общественной работы	Фактическое выполнение работы	20 ежемесячно
		8.9.2. Участие в общественной жизни ДОУ	Фактическое участие	20 ежемесячно
		8.9.3. Участие в детских праздниках	Фактическое участие	20 ежемесячно
9. специализация по охране труда	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	9.1. Ответственность за результат работы	9.1.1. Отсутствие замечаний по составлению и ведению технической и отчетной документации	Отсутствие замечаний	30 ежемесячно
	9.2. Результативность работы	9.2.1. Работа выполнена в установленный срок	Отсутствие замечаний	30 ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	9.3. Дополнительные виды работ	9.3.1. Работы, не входящие в должностные обязанности	В полном объеме, в срок, без замечаний	30 ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				

9.4. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	9.4.1. Отсутствие замечаний административного контроля	Отсутствие замечаний	10 ежемесячно
---	--	----------------------	---------------

4.10. Персональные выплаты

Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, опыт работы, повышение уровня оплаты труда молодым специалистам, выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, без учета увеличения оклада при наличии квалификационной категории, определяется в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно таблице 2 к настоящему Положению:

Таблица 2
Виды и размеры персональных выплат работникам учреждения

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Размер к окладу
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	40%

2	Выплата учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры: кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
3	«Молодым специалистам (специалистам до 30 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования), заключившим в течении трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, в соответствии с уровнем профессионального образования, устанавливается персональная выплата, на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения, в размере – 20% к окладу»	20%
4	Краевые выплаты воспитателям, муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей	718,4 руб.
5	Выплата шеф-повару за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%

Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)

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

<***> выплаты воспитателям учреждения, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей (далее – выплаты воспитателям), устанавливаются согласно нормативным документам. Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и выплат стимулирующего характера).

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.

4.11. Выплаты по итогам работы

При выплатах по итогам работы учитывается:

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 Учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

4.11.1. Размер выплат по итогам работы за год работникам учреждения устанавливается в соответствии с таблицей 3 к настоящему Положению:

Таблица 3
Виды и размеры
выплат по итогам работы за год (в декабре)
работникам учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

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

между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Для целей расчета персональной выплаты размер заработной платы, согласно Постановлению Администрации города Шарыпово Красноярского края от 20.12.2019 г. № 291 составляет 19408 рублей.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

5. Единовременная материальная помощь

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

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

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

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

6. Оплата труда заместителей руководителя учреждения.

6.1. Оплата труда заместителей руководителя учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя учреждения,

6.3. Порядок установления оклада руководителя установлен Постановлением Администрации города Шарыпово от 15.06.2011 г. № 133 «Об утверждении Примерного Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Шарыпово»

6.4. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для заместителей устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и заместителей руководителя) определяется в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 2 к настоящему положению.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения.

Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Управлением образованием Администрации города Шарыпово.

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

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).
Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

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

6.7. **Виды выплат стимулирующего характера**, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей руководителя учреждения устанавливаются ежемесячно согласно таблице 5 к настоящему

Положению

Таблица 5

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к выплатам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Заместитель руководителя	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	1.1.1. материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	5%
		1.1.2. наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
		1.1.3. обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	10%
		1.1.4. система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	5%
	1.2. Сохранение здоровья детей в учреждении	1.2.1. организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с	отсутствие жалоб, замены продуктов, замечаний Роспотребнадзора	5%

		Роспотребнадзором циклическим меню		
		1.2.2.создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	5%
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1.Обеспечение качества образования в учреждении	2.1.1.участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы		участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
	2.1.2.достижения воспитанников, воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы профессиональных конкурсах	10%
			наличие призов и победителей	10%
2.2.Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	2.2.1.наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования		движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности	10%
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.1.Эффективность управленческой деятельности	3.1.1.Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	10%
4. Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы				30%

6.8. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	При наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории при наличии второй квалификационной категории	20% 15% 10%
2	Сложность, напряженность и особый режим работы, при наличии филиалов: до 3 свыше 3	30% 60%
3	Опыт работы в занимаемой должности <*>:	

	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения<*>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов "Заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов "Заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения<*>	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов "Заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	40%

<*> 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).

6.9. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения по итогам работы за год (в декабре) по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1. Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
2. Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	Капитальный ремонт		50%

3.Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
4.Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
5.Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные Федеральные Межрегиональные Региональные внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%

6.10. Заместителям руководителя может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

7. Расходные обязательства

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с настоящим Положением и является расходным обязательством муниципального образования город Шарыпово Красноярского края.

8. Заключительные и переходные положения

8.1. Заработная плата в соответствии с новой системой оплаты труда устанавливается работникам при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих новую систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, администрации города, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, предусмотренных новой системой оплаты труда, в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

8.2. Средства на оплату труда, поступающие от иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю учреждения и случаев, предусмотренных пунктом 1.5 раздела 1 настоящего Положения.

8.3. Размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждения, устанавливается в настоящем Положении об оплате труда.

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

Перечень должностей, профессий работников образовательных учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

Тип учреждения	Должности, профессии работников учреждений
Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель

Приложение № 2
к «Положению
об оплате труда
работников МАДОУ № 1 «Белоснежка»

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и заместителей руководителя)

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников	
		Руководитель учреждения	Заместители руководителя
1	Дошкольные образовательные учреждения	до 2,6	до 2,3