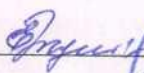


Дополнительное соглашение № 20  
к Коллективному договору  
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 1 «Белоснежка»  
на 2018-2021 год  
(пролонгирован до 22.11.2024 г.)

От работодателя:  
Заведующая МАДОУ  
№ 1 «Белоснежка»



Е.Н.Журава

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



Отдел экономики и планирования  
Администрации города Шарыпово

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

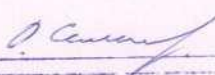
№ \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Дата выдачи заключения « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Дата регистрации изменения и дополнений « 20 » сентября 2023 г.

Главный специалист по труду,

отдела экономики и планирования



Стороны совместно договорились:

1. Приложение № 2 к коллективному договору (регистрация от 26.11.2018 г № 112/18 пролонгированного до 22.11.2024 года) «Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1 «Белоснежка» города Шарыпово Красноярского края изложить в новой редакции.
2. Изменения распространяются на правоотношения возникшие с 01.01.2023 года.

Приложение № 2

## **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 настоящим Положением и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством РФ, постановлением Администрации г.Шарыпово от 15.06.2011 г. № 133 «Об утверждении Положения о 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. 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 15.06.2011 г. № 133 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Шарыпово»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3813,0<*>
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	при наличии среднего профессионального образования	6255,0
	при наличии высшего профессионального образования	7120,0
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования,	при наличии среднего профессионального образования	6547,0
	при наличии высшего профессионального образования	7456,0
3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	7171,0
	при наличии высшего профессионального образования	8168,0
4 квалификационный уровень: учитель-логопед	при наличии среднего профессионального образования	7847,0
	при наличии высшего	8942,0

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

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4305,0 рублей».

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» и Постановления Администрации города Шарыпово Красноярского края от 15.06.2011 г. № 133 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Шарыпово»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель, агент по закупкам	3813,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
3 квалификационный уровень: шеф-повар, заведующая производством	5109,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень: специалист по кадрам	4650,00

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 2.5.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются 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:

N 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%

2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников и Постановления Администрации города Шарыпово Красноярского края от 15.06.2011 г. № 133 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Шарыпово»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: дворник, кастелянша, кладовщик, уборщик служебных помещений, сторож, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту белья	3275,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
2 квалификационный уровень: повар, плотник, слесарь-сантехник, слесарь – электрик по ремонту электрооборудования	4650,0

2.6.1 профессии, не входящие в профессиональную квалификационную группу

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Специалист по охране труда	4650,0

### 3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. 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.

3.2. 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).

3.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством РФ 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.

3.4. 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.

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

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

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

3.7.1. 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

3.7.2. 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

3.7.3 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
Кухонный рабочий	10%	Дез.растворы	Подъем и перемещение тяжестей вручную
Уборщица служебных помещений	10%	Приготовление и работа с дез.средствами	

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

3.9. 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 локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, 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) учреждение 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<sub>1 балла</sub> - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на отчетный период;

B<sub>i</sub> - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

n

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

где:

Q<sub>стим</sub> - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в отчетном периоде;

Q<sub>стим рук</sub> - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя учреждения, утвержденный в ПФХД учреждения в расчете за отчетный период;

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

Q<sub>стим</sub> не может превышать Q<sub>стим1</sub>.

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

где:

Q<sub>стим1</sub> - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Q<sub>зп</sub> - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в ПФХД учреждения на отчетный период;

Q<sub>гар</sub> - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по ПФХД учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Q<sub>отп</sub> - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые три 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<sub>баз</sub> - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в ПФХД учреждения на отчетный период без учета выплат по итогам работы;

N<sub>отп</sub> - 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<sub>год</sub> - 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 3:

Таблица 3

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%	20 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	20
			2. призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			3. презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов (наличие сертификатов о публикации, (1 публикация – 5 баллов)	10
	2.2.2. адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	1. оказание психологической помощи воспитанникам родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	10	

	2.2.3.Участие в конкурсах профессионального мастерства: фестивалях, смотрах и т.п. на разных уровнях	Очное участие 1.МАДОУ -1 место -2 место -3 место - участие	5 4 3 1	<b>Предел но 20</b>  ежемес ячно
		2.муниципальный -1 место -2место -3место -участие	10 7 5 1	
		3.федеральный, международный -победитель -призер -лауреат	15 10 5	
		Заочное участие 4. федеральный. международный -1место -2место -3место -лауреат	5 4 3 2	
<b>3.Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
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	20	ежемесячно
3.2.Активность педагога	3.2.1 руководство МО, проектными командами, творческими группами и др.	Фактическое участие	10	ежемесячно
	3.2.2.участие в работе комиссий, психолого-педагогического консилиума учреждения, наставническая работа и т.д.	Фактическое участие	10	ежемесячно
	3.2.3. участие в общественной жизни ДОУ	Фактическое участие	10	ежемесячно

		3.2.4.Участие в детских праздниках	Фактическое участие	10 ежемесячно
2. Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	2.1. Ведение профессиональной документации	2.1.1.полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, согласно установленным формам в учреждении	100%	20 ежемесячно
	2.2. Обеспечение занятости детей	2.2.1. проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	10 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	10 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	10 ежемесячно  10 (1 публикация – 5 баллов) ежемесячно
	3.2.Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	3.2.1.отсутствие травм, несчастных случаев, использование здоровьесберегающих технологий	0 постоянно	10 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	1.отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	10 ежемесячно

	конфликтных ситуаций	2. высокий уровень решения конфликтных ситуаций	10	ежемесячно
	3.3.2.Отсутствие родительской задолженности	постоянно	10	ежемесячно
<b>4. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
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)	10	ежемесячно
	4.2.2.участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Очное участие	5 4 3 1	<b>Предел но 20 ежеме сячно</b>
		1.МАДОУ		
		-1 место		
		-2место		
2.муниципальный	-1 место	10		
	-2место	7		
	-3место	5		
	-участие	1		
3.федеральный, международный	-победитель	15		
	-призер	10		
	-лауреат	5		
Заочное участие	4. федеральный, международный	5 4 3 2		
	-1 место			
	-2 место			
	-3 место			
	-лауреат			

		4.2.3.Наличие призовых мест в различных выставках, конкурсах, фестивалях, спартакиадах и др.	Очное участие 1.МАДОУ -1 место -2место -3место -участие 2.муниципальный -1 место -2место -3место -участие 3.федеральный, международный -победитель -призер -лауреат Заочное участие 4. федеральный, международный -1 место -2 место -3 место -лауреат	5 4 3 1 10 7 5 1 15 10 5 5 4 3 2	<b>Предел но 20 ежеме сячно</b>
4.3.Активность педагога	4.3.1. руководство МО, проектными командами, творческими группами и др.	Фактическое участие	10 ежемесячно		
	4.3.2.участие в работе комиссий, психолого-педагогического консилиума учреждения, наставническая работа и т.д.	Фактическое участие	10 ежемесячно		
	4.3.3. участие в общественной жизни ДОУ	Фактическое участие	10 ежемесячно		
	4.3.4.Участие в детских праздниках	Фактическое участие	10 ежемесячно		
3.Педагогическое руководство музыкального руководителя,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	3.1.Ведение профессиональной документации	3.1.1.полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, согласно установленным формам в ДОУ	100%	20 ежемесячно	

инструктор по физической культуре, педагог дополнительно	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	30	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	20	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	20	ежемесячно
	3.6. Организация здоровьесберегающей 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	4.1.1. участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование	Очное участие		Пределно 20 ежемесячно	
		1. МАДОУ	5		
		-1 место	4		
		-2 место	3		
		-3 место	1		
		-участие			

процесса	полученного опыта в своей повседневной деятельности	2.муниципальный	-1 место -2место -3место -участие	10 7 5 1	
		3.федеральный, международный	-победитель -участие	15 10	
		Заочное участие	4. федеральный, международный	-1 место -2 место -3 место -лауреат	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 занятий высокого качества	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	30 ежемесячно	
4.2.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	4.2.1.разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	1. наличие лицензированной программы	30 ежемесячно		
		2. призовое место в конкурсе проектов и программ	15 ежемесячно		
		3. издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы (1 публикация – 5 баллов)	20 ежемесячно		
5.Активность педагога	5.1. руководство МО, проектными командами, творческими группами и др.	Фактическое выполнение работы	10 ежемесячно		

		5.2.участие в работе комиссий, психолого-педагогического консилиума учреждения, наставническая работа и т.д.	Фактическое участие	10 ежемесячно
		5.3.Участие в общественной жизни ДОУ	Фактическое участие	10 ежемесячно
		5.4.Участие в детских праздниках	Фактическое участие	10 ежемесячно
4.Младший воспитатель	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			
	4.3.Соблюдение санитарно-гигиенических норм	4.3.1.отсутствие замечаний надзорных органов	0	30 ежемесячно
	4.4.Активность сотрудника	4.4.1.Участие в общественной жизни ДОУ	Фактическое участие	10 ежемесячно
		4.4.2.Участие в детских праздниках	Фактическое участие	10 ежемесячно
5.Шеф-повар, повар, заведующий производством	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	30 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	5.6.1отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0	30 ежемесячно
	5.7. Активность сотрудника	5.7.1.Участие в общественной жизни ДОУ	Фактическое участие	10 ежемесячно
		5.7.2.Участие в детских праздниках	Фактическое участие	10 ежемесячно
б. кухонный рабочий, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту белья, уборщик служебных помещений	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	6.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	6.1.1.Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	Отсутствие замечаний, аварий	30 ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	6.2.Бесперебойное функционирование систем жизнедеятельности учреждения	6.2.1 отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	отсутствие замечаний, жалоб	20 ежемесячно

ий, плотник, слесарь – электрик по ремонту электроо борудова ния, слесарь- сантехни к, дворник, сторож	6.3. Осуществление дополнительных работ	6.3.1.исполнительская дисциплина при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	отсутствие замечаний, жалоб	20 ежемесячно
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	6.4.Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	6.4.1.соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины	отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя учреждения	30 ежемесячно
	6.5.Активность сотрудника	6.5.1.Участие в общественной жизни ДОУ	Фактическое участие	10 ежемесячно
6.5.2.Участие в детских праздниках		Фактическое участие	10 ежемесячно	
7. делопр оизводи тель, специал ист по кадрам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
7.1.Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	7.1.1соответствие нормам действующего законодательства	отсутствие замечаний		30 ежемесячно
		отсутствие замечаний		
7.2.Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	7.2.1 соответствие заданным нормам	отсутствие замечаний		20 ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
7.3.Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	7.3.1.наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов		20 ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
7.4.Оперативность выполняемой работы	7.4.1.оформление документов в срок	отсутствие замечаний		20 ежемесячно

	7.5.Активность сотрудника	7.5.1.Участие в общественной жизни ДОУ	Фактическое участие	10 ежемесячно
		7.5.2.Участие в детских праздниках	Фактическое участие	10 ежемесячно
8. специа лист по охра не труда	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	8.1 Эффективность деятельности	8.1.1. Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма, мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда	отсутствие замечаний	35
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда			
	8.2. Результативность деятельности	8.2.1. Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	отсутствие замечаний	35
	Выплата за качество выполняемых работ			
	8.3. Обеспечение стабильного функционирования учреждения	8.3.1. Обеспечение необходимыми материалами в соответствии с требованиями	отсутствие замечаний	30
9. Агент по закупка м	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	9.1.Образцовое состояние документооборота	9.1.1.отсутствие замечаний по документообеспечению в сфере закупок	отсутствие замечаний	10
	9.2.Соблюдение требований законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг	9.2.1 отсутствие предписаний вышестоящих и надзорных органов	отсутствие замечаний	20

9.3.Своевременное размещение плана закупок, согласно требованиям законодательства РФ	9.3.1.отсутствие предписаний вышестоящих и надзорных органов	отсутствие замечаний	15
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
9.4.Оперативность выполняемой работы	9.4.1.оформление документов в срок	отсутствие замечаний	15
9.5.Результативность деятельности	9.5.1.отсутствие предписаний вышестоящих и надзорных органов	отсутствие замечаний	15
Выплаты за качество выполняемых работ			
9.6.Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	9.6.1.отсутствие замечаний от вышестоящих ведомств	отсутствие замечаний	10
9.7.Качество предоставления месячной, квартальной и годовой отчетности, соблюдение сроков и порядка предоставления отчетов	9.7.1.отсутствие замечаний от вышестоящих ведомств	отсутствие замечаний	15
10. Педагогические работники учитель-логопед	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
10.1.Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	10.1.1.участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	20
10.2.Работа с семьями обучающихся	10.2.1.проведение мероприятий	не менее одного мероприятия	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
10.3.Участие в конкурсах профессионального мастерства	10.3.1.всероссийский, региональный, муниципальный уровень	победитель, призер, лауреат	20
10.4.Снижение доли учащихся с проблемами речи	10.4.1.динамика результатов	при наличии подтверждающих документов	20
Выплаты за качество выполняемых работ			

10.5.Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	10.5.1. соблюдение трудовой дисциплины, высокий уровень исполнительской дисциплины	отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя учреждения, подготовка отчетов, ведение документации	20
10.6.Образцовое содержание кабинета	10.6.1.соответствие требованиям СанПиН, накопление методических материалов, эстетическое оформление	отсутствие жалоб, наличие методических материалов	10
10.7.Активность педагога	10.7.1. руководство МО, проектными командами, творческими группами и др.	Фактическое участие	10 ежемесячно
	10.7.2.участие в работе комиссий, психолого-педагогического консилиума учреждения, наставническая работа и т.д.	Фактическое участие	10 ежемесячно
	10.7.3. участие в общественной жизни ДОУ	Фактическое участие	10 ежемесячно
	10.7.4.Участие в детских праздниках	Фактическое участие	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 4 к настоящему Положению:

Таблица 4  
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 при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	5% 15% 20% 15% 20%
	от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	15% 25% 30% 25% 30%
	свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	25% 35% 40% 35% 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%
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).

#### **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.

Выплаты по итогам работы работникам учреждений производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников. Выплаты по итогам работы выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения работ, указанных в таблице 3 «Виды и размеры выплат по итогам работы работникам учреждений».

Выплата указанных стимулирующих выплат осуществляется в день выплаты заработной платы за истекший месяц.

4.11.1. Размер выплат по итогам работы за год работникам учреждения устанавливается в соответствии с таблицей 5 к настоящему Положению:

Таблица 5  
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 ремонт объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
			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 (минимального размера оплаты труда) в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 25 988 рублей (Закон Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»).

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

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, 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.

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

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по



районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

## 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 руководителя 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 Положения о 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 6 к настоящему Положению.

Таблица 6

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 Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствие жалоб, замены продуктов, замечаний Роспотребнадзора	5%
		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	победы в конкурсах инновационных	10%

		в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	учреждений, победы профессиональных конкурсах	
			наличие призеров и победителей	10%
	2.2. Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	2.2.1. наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение воспитанников 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 при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слов "Заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	5% 15% 20% 15% 20%
	от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слов "Заслуженный" при условии соответствия почетного звания	15% 25% 30% 25%

	профилю учреждения <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	30%
	свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения<*> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слов "Заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	25% 35% 40% 35% 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% от 99,1% до 100%	70% 100%
2. Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 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 городского округа города Шарыпово.

## **8. Заключительные и переходные положения**

8.1. Заработная плата устанавливается работнику при наличии действующего коллективного договора (изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих 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.

8.2. Средства на оплату труда, поступающие от иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера,

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

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

Прошнуровано  
Пронумеровано \_\_\_\_\_  
страниц \_\_\_\_\_  
Заведующая МАДОУ №  
1 «Белоснежка»  
*В. В. Ж...* Е. Н. Ж...

