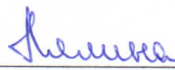


Приложение 1
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
ЗАВЕДУЮЩАЯ
 Т.В. Патрикеева
01.09. 2022 г.

СОГЛАСОВАНО
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

 Л.А. Лялина
01.09. 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД «РУЧЕЁК»

I. Общие положения

Положение об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Ручеек» (далее - Положение), разработано в соответствии со ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003г № 131, постановлением администрации Манского района от 24.10.2014 № 1186 «Об оплате труда работников муниципальных казённых и бюджетных образовательных учреждений Манского района», руководствуясь п.1 ст. 33 Устава Манского района и регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ детский сад «Ручеек» (далее Учреждение)

II. Порядок и условия оплаты труда работников

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

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются постановлением администрации Манского района.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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).

2.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. 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).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы).

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

[Виды и размеры выплат](#) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Указанные в Положении персональные, компенсационные выплаты, а так же повышающий коэффициент установлены в конкретном размере и изменению не подлежат.

III. Другие вопросы оплаты труда

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждений, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

IV. Единовременная материальная помощь работникам.

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

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

4.1. Размер единовременной материальной помощи не может превышать пять тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 4.2. настоящей статьи.

4.2. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учётом положений настоящей статьи.

V. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

5.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

— за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников;

— при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$$C_y = \Phi O T_y / (4,3 * Ч_y), \text{ где}$$

C_y — размер оплаты за один час работы для воспитателей;

$\Phi O T_y$ — средний месячный фонд оплаты труда воспитателей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_y$ — общее количество часов воспитателей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением) воспитателей определяется раздельно:

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

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

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

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

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

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

$$C_{\Pi} = \Phi O T_{\Pi} / (4,3 * Ч_{\Pi}), \text{ где}$$

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

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

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

5.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$Ср = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 249, \text{ где}$$

Ср — размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр-годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр — общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

5.3. При совмещении должностей, стимулирующие выплаты выплачиваются по каждой из совмещённой должности, при соответствующем решении комиссии по назначению стимулирующих выплат.

Заведующая



Т.В.Патрикеева

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ детский сад
«Ручеек»

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплатной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Помощник воспитателя		3 849,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4053,0 <*>
2 квалификационный уровень лаборант		4498,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	при наличии среднего профессионального образования	6649,0
	при наличии высшего профессионального образования	7569,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6961,0
	при наличии высшего профессионального образования	7926,0
3 квалификационный уровень воспитатель, методист,	при наличии среднего профессионального образования	7623,0

педагог-психолог	при наличии высшего профессионального образования	8683,0
4 квалификационный уровень, старший воспитатель	при наличии среднего профессионального образования	8341,0
	при наличии высшего профессионального образования	9505,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 849,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5 224,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	повар	4053,0
2 квалификационный уровень		4276,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		4498,0
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	4943,0
3 квалификационный уровень		5431,0
4 квалификационный уровень		6854,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	электрик	4943,0
2 квалификационный уровень		5431,0
3 квалификационный уровень		5961,0
4 квалификационный уровень		7167,0

3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень машинист по стирке белья, подсобный рабочий, сторож, рабочий по обслуживанию здания, дворник, уборщик служебных помещений	3481,0
2 квалификационный уровень	3649,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень делопроизводитель	4053,0
2 квалификационный уровень	4943,0
3 квалификационный уровень	5431,0
4 квалификационный уровень	6542,0

Заведующая



Т.В.Патрикеева

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ детский сад
«Ручеек»

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30%
2	Выплата за работу за работу в сельской местности специалистам	25%
3	За ненормированный рабочий день	15%

<*> Без учета повышающих коэффициентов

<***> В образовательных учреждениях, имеющих группы для детей с
ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических
работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих
группах.

Заведующая



Т.В.Патрикеева

Приложение № 3 к
Положению об оплате труда
работников МБДОУ детский
сад «Ручеек»

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБДОУ детский сад «Ручеек» могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБДОУ детский сад «Ручеек» (далее - Учреждение), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - Условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

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

$O_{\min}$ – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края;

K – повышающий коэффициент.

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в [пункте 5](#) настоящих Условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%

5.1 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

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

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

5.2 Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

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

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

где:

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

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

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q_2 – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

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

определяется в размере не менее 15% от фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

Повышающий коэффициент устанавливается ежегодно в пределах установленного фонда оплаты труда, повышающий коэффициент подлежит изменению в случае изменения фонда оплаты труда.

Заведующая



Т.В.Патрикеева

Порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ детский сад «Ручеек»

1. Настоящий порядок установления выплат стимулирующего характера, виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ детский сад «Ручеек» (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между МБДОУ детский сад «Ручеек» (далее - Учреждение), и работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера, по виду экономической деятельности «Образование».

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

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4. 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 в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работниками учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда) в размере, определённом 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 при не полностью отработанной норме рабочего времени с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной

заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работникам 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 работникам учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени;

выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с [приложением N 1](#) к настоящему Порядку.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с [приложением N 2](#) к настоящему Порядку.

7. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета Учреждения.

8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

10. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

C_{1 балла} – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

$$C_1 \text{ балла} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{i=1} B_i,$$

где:

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

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

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

где:

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

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

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

Заведующая



Т.В.Патрикеева

Приложение № 1
к Порядку

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ детский сад «Ручеек».

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
1. Педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1.2. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	а) участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	50
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	100
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	100
		б) адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	100
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	1.3. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	в) организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим	наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	50

	коллективом		
2. Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
2.1. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	50
2.2. Обеспечение занятости детей	проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	50
2.3. Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	50
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.4. Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	100
2.5. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	100
2.6. Эффективность работы с родителями	а) наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	50
		высокий уровень решения конфликтных ситуаций	50
	б) посещаемость детей	не менее 80%	50
2.7. Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	100
Выплаты за качество выполняемых работ			
2.8. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	а) выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	50
	б) участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	100

2.9.Своевременное информирование органов системы профилактики о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в их отношении, о родителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих свои обязанности в отношении детей

50

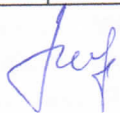
3.Педагогические работники: педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, учитель-логопед, учитель-дефектолог, методист, инструктор по физической культуре, тренер-преподаватель,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	3.1.Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	50
	3.2.Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	наличие мероприятий	50
	психического и			
	физического здоровья			
	детей			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	3.3.Достижения детей	участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	% участвующих от общего числа детей	50
			призовое место	50
	3.4.Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	наличие мероприятий	50
	3.5.Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика	50
	3.6.Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев		50
	3.7.Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	50
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.8.Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	а) участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	50
		б) выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста,	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения,	50

		подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества	надзорных органов	
	3.9.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы	50
			призовое место в конкурсе проектов и программ	100
			издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	50
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	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	50
	4.2.Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	4.3.Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	50
	4.4.Участие в мероприятиях учреждения	проведение дня именинника, праздников для детей	постоянно	50
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	4.5.Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	50
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	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	50
			устранение предписаний в установленные сроки	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	5.2.Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек заболеваний	50
	5.3.Соблюдение норм в приготовлении пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	50

	согласно циклическому меню			
	5.4. Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	50
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	5.5. Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	50
	5.6. Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0	50
6. Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, мойщик посуды, гардеробщик, делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	6.1. Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	50
			10 часов в месяц	50
			15 часов в месяц	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	6.2. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	50
			устранение предписаний в установленные сроки	50
	6.3. Проведение праздников для детей	участие в мероприятиях учреждения		50
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	6.4. Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50
			отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	50
	6.5. Взаимодействие по документообеспечению с другими	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	50

	ведомствами			
7. Старший воспитатель, воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
7.1. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%		50
7.2. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы		100
7.3. Создание условий для осуществления образовательного процесса	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранения предписаний в установленные сроки		50
7.4. Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей		50
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
7.5. Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания		50
7.6. Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	наличие мероприятий		50
7.7. Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно		50
Выплаты за качество выполняемых работ				
7.8. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе		100

Заведующая



Т.В.Патрикеева

Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Ручеек»

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
1.3.	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении).	20%

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

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

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

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

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.

Заведующая



Т.В.Патрикеева

**Размер выплат по итогам работы работникам МБДОУ детский сад
«Ручеёк»**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу должностному окладу), ставке
	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	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%

Заведующая



Т.В.Патрикеева

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 176382614773150070335747769939328150673109022254

Владелец Патрикеева Татьяна Викторовна

Действителен с 18.04.2023 по 17.04.2024