

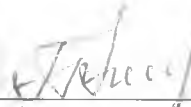
СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Сказка»


(личная подпись)

Спирина Н.В.
(инициалы, фамилия)

«26» 02 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ «Сказка»


(личная подпись)

Бурмистрова Л.А.
(инициалы, фамилия)

«26» 02 2024 г.

Положение об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада комбинированного вида «Сказка»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Сказка» (МБДОУ «Сказка»)

Положение разработано в соответствии с:

1. Решением Кежемского районного Совета депутатов от 28.10.2013 г. № 41-240 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Кежемского района».

2. Постановлением Администрации Кежемского района Красноярского края № 918–п от 29.06.2011 г. «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений».

3. Постановлением Администрации Кежемского района Красноярского края № 356–п от 28.05.2021 г. г. «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений

и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Сказка» (далее - Учреждение).

1.1.2. Положение распространяется на лиц, работающих по трудовому договору в организации, как по основному месту работы, так и на условиях работы по совместительству.

1.2. Система оплаты труда

1.2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением. В организации устанавливается простая тарификационная оплата труда с оплатой за фактически отработанное время на основании должностных окладов. Фактически отработанное время определяется на основании данных табеля учета рабочего времени, ведущегося по каждому работнику организации.

1.2.2. При определении рабочего времени, которое подлежит оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются периоды:

- нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном отпусках;
- нахождения работника в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком;
- нахождения в отпуске без сохранения заработной платы;
- временной нетрудоспособности;
- отстранения работника от работы по основаниям, предусмотренным действующим законодательством;
- отсутствия работника на работе без уважительных причин (прогула);
- простоя, возникшего по вине работника;
- другие периоды времени, не подлежащие оплате и установленные трудовым законодательством Российской Федерации.

1.2.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по основаниям, установленным приложением №2.

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1

таблицы;

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

5.2. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 25\%$, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 25\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

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

где:

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

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

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

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% 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.

1.2.4. Заработная плата работников Учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.2.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным и региональным законами. Минимальный размер оплаты труда работников подлежит индексации по мере увеличения размера прожиточного минимума и минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

1.2.6. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

II. Порядок формирования системы оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный

год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета Администрации Кежемского района, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда Учреждения включает в себя фонд оплаты труда педагогического и административного персонала и фонд оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Фонд оплаты труда педагогических работников, административного, учебно-вспомогательного персонала Учреждения формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета.

Фонд оплаты труда обслуживающего персонала формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.

2.1.1. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

2.1.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом (представителем) работников учреждения.

Компенсационные и персональные выплаты устанавливаются в процентах.

III. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются заведующим дошкольного образовательного 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, установленных приложением № 1 к настоящему Положению.

3.2. Должностные оклады работников **определяются в штатном расписании** организации, утвержденном заведующим ДООУ, и в трудовом договоре с работником.

IV. Выплаты компенсационного характера

4.1. Компенсационные выплаты включают в себя надбавки и доплаты за труд в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями, а также надбавки и доплаты за труд в иных условиях, отклоняющихся от нормальных, в том

числе при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и иные выплаты компенсационного характера (*Приложение № 3*).

4.1.2. Надбавки и доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда:

- шеф-повар - 4% с 3.1 классом условий труда,
- повар - 4% с 3.1 классом условий труда,

Повышение оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

4.1.3. Всем работникам, работающим в особых климатических условиях, устанавливаются надбавки и доплаты в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края - 60 %;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - до 50 %;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время производится работникам (сторожам) в размере 35% к базовой части должностного оклада, ставки заработной платы. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.2. Сверхурочная работа оплачивается:

* за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере,

* за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

* работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

* при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

* другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

V. Выплаты стимулирующего характера

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

5.2. Работникам дошкольного образовательного учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, 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;
- выплаты по итогам работы;
- специальная краевая выплата

Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

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

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором работнику производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$\text{СКВУВ} = \text{ОТП} \times \text{КУВ} - \text{ОТП},$$

где:

СКВУВ – размер увеличения специальной краевой выплаты.

ОТП – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

КУВ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды после 1 января 2024 года, то КУВ принимается равным 1.

В случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, то КУВ рассчитывается по формуле:

$$\text{КУВ} = (\text{ЗПФ1} + (3\,000 \times \text{КМЕС} \times \text{КРК}) + \text{ЗПФ2}) / (\text{ЗПФ1} + \text{ЗПФ2}),$$

где:

ЗПФ1 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за

период до 1 января 2024 года;

ЗПФ2 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период после 1 января 2024 года;

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

КРК – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

При расчете КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой».

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) не превышает размер заработной платы, установленный для Кежемского района, предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным для Кежемского района, 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, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта, при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для Кежемского района (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам дошкольного образовательного учреждения. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5.4. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного Красноярском крае, региональной выплаты.

Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы установить в размере до 45 процентов от оклада (должностного оклада) заработной платы.

Превышение количества воспитанников в группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей надбавки (доплаты), как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

5.5. Персональные выплаты, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда - МРОТ), производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае (МРОТ), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (МРОТ), 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 (МРОТ), 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 (МРОТ), исчисленным пропорционально отработанному работником времени и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

5.6. 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;
- **соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.**

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

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

5.7. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию совета выборного органа Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения на основании решения общего собрания сотрудников. При этом, в состав комиссии должен быть включен представитель первичной профсоюзной организации работников учреждения.

5.8. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах (*Приложение № 3 к Коллективному договору*).

5.8.1. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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

$$C_{1 \text{ балла}} = Q_{\text{стим. раб.}} / \text{SUM B},$$

где:

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

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

$Q_{\text{стим. раб.}} \geq 25\%$ от фонда оплаты труда работников учреждения»;

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

где:

$Q_{\text{стим}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом квартале;

$Q_{\text{стим рук}}$ – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителей руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) в расчете на месяц в плановом периоде;

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

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

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

где:

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

$Q_{\text{зп}}$ – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово – хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ – 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.

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

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

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

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

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

5.9. Выплаты стимулирующего характера начисляются за фактически отработанное время, в которое не включаются:

- время выполнения государственных или общественных обязанностей (донорство, исполнение воинских обязанностей и др.);
- пребывание в очередном или дополнительном отпусках;
- время нетрудоспособности;
- другие периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата (командировка, курсы повышения квалификации и т.п.).

5.10. В случае привлечения работника в расчетном периоде к дисциплинарной или материальной ответственности, при наличии у работника не снятого в установленном периоде дисциплинарного взыскания, а также за упущение в работе размер выплат стимулирующего характера может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть лишен стимулирующих выплат по итогам работы.

5.11. При увольнении по собственному желанию до истечения установленного периода работник лишается права на получение стимулирующих выплат по итогам работы за весь период.

5.12. Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учётом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишён в случаях:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка - до 100%.
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима до 100%.
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности до 100%.
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей до 100%.
- обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики до 30%.
- детский травматизм по вине работника от 50% до 100%.
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы до 30%.
- некорректное поведение до 100%.

5.13. Все случаи стимулирования рассматриваются Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения в индивидуальном порядке в каждом случае.

5.14. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливаются Комиссией на основании решения профсоюзного комитета и приказа руководителя Учреждения.

VI. Единовременная материальная помощь

6.1. Работникам дошкольного образовательного учреждения в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

6.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается в связи с бракосочетанием (первый раз бракосочетаются), рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику дошкольного образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2 настоящего Положения.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам ДОО производится на основании решения совета выборного органа учреждения и приказа руководителя дошкольного образовательного учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VII. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения

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

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

7.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

7.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

7.4. Заместителям руководителя Учреждения в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения, труда могут устанавливаться следующие выплаты 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;
- выплаты по итогам работы;
- специальная краевая выплата

Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

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

пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором работнику производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$\text{СКВУВ} = \text{ОТП} \times \text{КУВ} - \text{ОТП},$$

где:

СКВУВ – размер увеличения специальной краевой выплаты.

ОТП – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

КУВ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды после 1 января 2024 года, то КУВ принимается равным 1.

В случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, то КУВ рассчитывается по формуле:

$$\text{КУВ} = (\text{ЗПФ1} + (3\ 000 \times \text{КМЕС} \times \text{КРК}) + \text{ЗПФ2}) / (\text{ЗПФ1} + \text{ЗПФ2}),$$

где:

ЗПФ1 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

ЗПФ2 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период после 1 января 2024 года;

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

КРК – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

При расчете КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой».

7.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности заместителей руководителя Учреждения определяются согласно приложению № 4 к настоящему

Положению.

7.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя Учреждения определяется согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

7.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя Учреждения определяется согласно приложению № 7 к настоящему Примерному положению.

7.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

7.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

7.10. Заместителям руководителя Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

7.11. Заместителям руководителя Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь на основании приказа руководителя учреждения с учетом настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

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

8.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

* за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам 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 педагогических работников определяется раздельно:

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов

- педагогической нагрузки 30 часа в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;
- (т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$S_p = \text{ФОТ}_п / (4,3 * Ч_п)$, где

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

$\text{ФОТ}_п$ - средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_п$ - общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 - среднее число недель в месяце.

8.2. Оплата труда иным работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

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

$S_r = \text{ФОТ}_р / Ч_р / 249$, где

S_r - размер оплаты за один день работы для иных работников;

$\text{ФОТ}_р$ - годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

$Ч_р$ - общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

249- число рабочих дней в году.

IX. Выплата заработной платы

9.1. Срок выплаты заработной платы.

9.1.1. Заработная плата выплачивается работникам **15** и **30** числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

9.1.2. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 (три) дня до его начала.

9.2. Форма выплаты заработной платы.

9.2.1. Заработная плата выплачивается в денежной форме в рублях:

- выплата заработной платы из кассы организации,
- выплата заработной платы через расчетный (карточный) счет, открытый на имя работника в банке.

9.3. При выплате заработной платы работодатель обязан известить работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период,

- о размерах и основаниях произведенных удержаний,

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

9.3.1. Извещение работника о его заработной плате производится письменно, в виде расчетного листка. Форма расчетного листка утверждена работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

X. Удержание заработной платы

10.1. Удержания из заработной платы для погашения задолженности работника перед организацией могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6 и 7 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

10.2. Перечисленные удержания, за исключением удержания за неотработанные дни отпуска, производятся не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

XI. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы

11.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Банка России, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Проценты уплачиваются независимо от вины работодателя.

XII. Заключение

12.1. Во всем, что касается заработной платы и что не предусмотрено нормами Положения, работники МКДОУ руководствуются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, трудовыми договорами, локальными нормативными актами.

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования

| Квалификационные уровни | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|---|---|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| | | 3849 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | | 4053* |
| 2 квалификационный уровень | | 4498 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6649 |
| | при наличии высшего профессионального образования либо высшего образования и дополнительного профессионального образования по направлению деятельности | 7569 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6959 |
| | при наличии высшего профессионального образования либо высшего образования и дополнительного профессионального образования по направлению деятельности | 7926 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7623 |
| | при наличии высшего профессионального образования либо высшего образования и | 8683 |

| | | |
|----------------------------|--|------|
| | дополнительного профессионального образования по направлению деятельности | |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 8341 |
| | при наличии высшего профессионального образования либо высшего образования и дополнительного профессионального образования по направлению деятельности | 9505 |

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливаются в размере 4576 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»:

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| 1 | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 4053 |
| 2-й квалификационный уровень | 4276 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 4498 |
| 2-й квалификационный уровень | 4943 |
| 3-й квалификационный уровень | 5431 |
| 4-й квалификационный уровень | 6854 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 4943 |
| 2-й квалификационный уровень | 5431 |
| 3-й квалификационный уровень | 5961 |

| | |
|------------------------------|------|
| 4-й квалификационный уровень | 7167 |
|------------------------------|------|

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих:

| Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| Профессиональная квалификационная группа профессии рабочих первого уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 3481 |
| 2 квалификационный уровень | 3649 |
| Профессиональная квалификационная группа профессии рабочих второго уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 4053 |
| 2 квалификационный уровень | 4943 |
| 3 квалификационный уровень | 5431 |
| 4 квалификационный уровень | 6542 |

4. Должности руководителей структурных подразделений:

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений * | |
| 1 квалификационный уровень | 9888 |
| 2 квалификационный уровень | 10629 |
| 3 квалификационный уровень | 11467 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» | |
| 2 квалификационный уровень | 4943 |
| 3 квалификационный уровень | 5431 |
| 4 квалификационный уровень | 6854 |
| 5 квалификационный уровень | 7742 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» | |
| 5 квалификационный уровень | 8367 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 8993 |
| 2 квалификационный уровень | 10418 |
| 3 квалификационный уровень | 11219 |

<*> Утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами:

| Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| Заведующий библиотекой | 8367 |
| Художественный руководитель | 8565 |
| Специалист по охране труда | 4943 |
| Специалист по охране труда II категории | 5431 |
| Специалист по охране труда I категории | 5961 |
| Сопровождающий несовершеннолетних лиц | 4259 |
| Табельщик | 4053 |
| Ассистент | 4576 |
| Библиотекарь | 4943 |

Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников

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

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

| <i>№ п/п</i> | <i>Виды компенсационных выплат</i> | <i>Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*></i> |
|------------------|---|--|
| 1. | за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*> | 20 |
| 2. | руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении | 15 |
| 3. | за работу в ночное время | 35 |

<*>Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

| Должность | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | | Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <*> |
|-------------------------|--|--|---|---|
| | | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Обеспечение стабильного функционирования учреждения | обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении | отсутствие предписаний надзорных органов | 25% |
| | | | отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |
| | | выполнение государственного задания | 100% | 30% |
| | | обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации | 100% | 10% |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях | наличие призового места на следующих уровнях: | |
| | | | региональном | 20% |
| | | | межрегиональном | 25% |
| | | | всероссийском | 30% |
| | | международном | 35% | |
| | | ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 25% |
| | | отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 5% |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Результативность деятельности учреждения | освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся | качество обученности не ниже 70% | 35% |
| | включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения | наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти | 20% | |

| | | | | |
|--|--|---|---|-----|
| | Эффективность управления коллективом | отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства | 0 | 15% |
| | | отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 0 | 10% |
| | Соответствие локальных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству | отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам | 0 | 5% |
| Заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Обеспечение стабильного функционирования учреждения | создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности | отсутствие предписаний надзорных органов | 25% |
| | | | отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |
| | | подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации | 25% |
| | | отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 10% |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях | наличие призового места на следующих уровнях | |
| | | | региональном | 15% |
| | | | межрегиональном | 25% |
| | | | всероссийском | 30% |
| международном | | 35% | | |
| ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 25% | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Результативность деятельности учреждения | освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся | качество обученности не ниже 70% | 35% | |

| | | | |
|--|---|--|------------|
| | реализация проектной и исследовательской деятельности | охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25% | 20% |
| | доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории | не менее 50% | 20% |
| | координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации | 100% выполнения плана | 20% |

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в процентном или абсолютном выражении |
|----------|---|---|
| 1. | за опыт работы в занимаемой должности: <*> | |
| 1.1. | от 1 года до 5 лет: | 5% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 15% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 20% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***> | 15% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***> | 20% |
| 1.2. | от 5 лет до 10 лет: | 15% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 25% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 30% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> | 25% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***> | 30% |
| | свыше 10 лет | 25% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 35% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 40% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***> | 35% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***> | 40% |
| 2 | за сложность, напряженность и особый режим работы: | |
| 2.1. | дошкольные | 45% |
| | за заведование элементами инфраструктуры.<****>: | |
| 2.2. | кабинетами, лабораториями, | 10% |
| | учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20% |
| 2.3. | шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания | 20% |
| 3 | специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного | 20% |

| | | |
|---|---|-------------|
| | заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | |
| 4 | краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****> | 718,4 рубля |

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

<*> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю организации 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). Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размер персональных выплат руководителям, их заместителям

| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*> |
|--|--|---|
| 1. | сложность, напряженность и особый режим работы: | |
| | за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях | 50 % |
| 2 | опыт работы в занимаемой должности <***>: | |
| | 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% |
| | от 5 года до 10 лет <***> | 15% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 25% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 30% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> | 25% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***> | 30% |
| | свыше 10 лет <***> | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 35% | |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 40% | |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> | 35% | |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***> | 40% | |

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

**Размер выплат по итогам работы
заместителям руководителя Учреждения**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке |
|---|---|--|--|
| | наименование | индикатор | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | Процент освоения выделенных бюджетных средств | от 98% до 99% от 99, 1% до 100% | 70% 100% |
| Проведение ремонтных работ | Текущий ремонт Капитальный ремонт | выполнен в срок, качественно, в полном объеме | 25% 50% |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | Учреждение принято надзорными органами | без замечаний | 50% |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | реализация проектов | 100% |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | международные федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения | 100% 90% 80% 70% 60% |

**Размер
выплат по итогам работы работникам муниципальных бюджетных образовательных
учреждений**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельное количество баллов |
|--|--------------------------------|-------------------------|---|
| | наименование | индикатор | |
| Инициатива и творчество организации труда | Достижение результатов труда | X | 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса | Работа выполнена | в срок, в полном объеме | 50 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | Оценка результатов работы | наличие результатов | 50 |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализованных проектов | участие | 50 |