

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МКДОУ
Детский сад № 1 «Ласточка»
_____/Н.Н. Филидова/
протокол № ____ от 05.08.2025 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МКДОУ
Детский сад № 1 «Ласточка»
_____/Н.В. Дробенко/
Приказ № 41 от 05.08.2025 г.

**Положение об оплате труда работников
муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
Детского сада №1 «Ласточка»**

Положение
об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детского сада №1 «Ласточка»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детского сада №1 «Ласточка» (далее - Положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», решения районного Совета депутатов от 24.06.2011 № 13-110Р «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования», постановления администрации Козульского района № 238 от 28.07.2025 года «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений по видам экономической деятельности «Образование», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания», «Деятельность зрелищно - развлекательная прочая, не включенная в другие группировки», «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета» «Деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта».

2. Настоящее Положение определяет систему, порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детского сада №1 «Ласточка».

2. СИСТЕМА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Система оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детского сада №1 «Ласточка» (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных приложением № 1 к Положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- 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);

- районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

- 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).

2.2. Выплаты работникам, занятым на 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 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).

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 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.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения для установления стимулирующих выплат (за исключением выплат по итогам работы) устанавливаются в соответствии с приложением № 7 к Положению.

4. Начисление и выплата заработной платы работнику производится с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации, в соответствии с системой оплаты труда, определяемой Положением и за фактически отработанное работником время (статьи 91, 132 Трудового кодекса Российской Федерации). Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда.

3. СИСТЕМА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ.

1. Заработная плата заместителя руководителя включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

1.1. Размеры должностных окладов заместителя руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

2. Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя учреждений, устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела 2 П Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

3. Выплаты стимулирующего характера для заместителя руководителя, производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждений, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителей) определяется учредителем в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 6 к Положению.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителя руководителя учреждения, определяются согласно приложению № 3 к Положению.

Размер персональных выплат заместителю руководителя учреждения, определяется согласно приложению № 4 к Положению.

4. 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 заместителю руководителя учреждения, определяется согласно приложению № 5 Положению.

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителю руководителя учреждения, устанавливаются сроком не более чем на три месяца в процентах от должностного оклада.

6. Заместителю руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения.

4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по фонду оплаты труда направляется на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Министерством образования Красноярского края и с администрацией района по соответствующим бюджетам.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ.

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

2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи:

- бракосочетанием;
- рождением ребенка;
- со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2. настоящего раздела.

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

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	
(Помощник воспитателя)	13 049,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	13 253,00 <1>
2 квалификационный уровень	13 698,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	16 769,00
2 квалификационный уровень	17 126,00
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог психолог, старший воспитатель)	17 883,00
4 квалификационный уровень (учитель - логопед)	18 705,00

<1> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 13 776 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 (делопроизводитель)	13 253,00

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников

4. 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 (кладовщик, подсобный рабочий, дворник, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий и оборудования, рабочий по стирке и ремонту спецодежды)	12 681,00
2 квалификационный уровень	12 849,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень (повар)	13 253,00
2 квалификационный уровень	14 143,00
3 квалификационный уровень	14 631,00
4 квалификационный уровень	15 742,00

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ
УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)

N п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях <1>	10%
2	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-методист" <4>	2500 рублей
3	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-наставник" <4>	2500 рублей

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<4> Без учета нагрузки.

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,
РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ**

Дошкольные образовательные учреждения

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
Заместитель руководителя	1. выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. обеспечение стабильного функционирования учреждения	1.1.1. отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек	5%
		1.1.2. отсутствие травм, несчастных случаев	5%
		1.1.3. отсутствие письменных замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	10%
		1.1.4. своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5%
	2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. обеспечение развития учреждения	2.1.2. организация участия педагогов (воспитателей) в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне	5%
2.1.3. организация участия обучающихся в		5%	

		мероприятиях на муниципальном и региональном уровнях	
		2.1.4. разработаны и реализуются не менее 6 программ подготовки для обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного образования)	5%
		2.1.5. не менее 50% педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, категорию "педагог-методист", "педагог-наставник"	10%
3. выплаты за качество выполняемых работ			
3.1. результативность деятельности учреждения	3.1.2.	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	5%
	3.1.3.	не менее 25% обучающихся вовлечены в проектную и исследовательскую деятельность	5%
	3.1.4.	выполнение плана по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	5%
	3.1.5.	все обучающиеся по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного образования) вовлечены в программу профилактической деятельности	5%
	3.1.6.	не менее 60% родителей являются активными участниками общешкольных мероприятий	5%

		3.1.7. отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5%
--	--	--	----

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
ЗАМЕСТИТЕЛЮ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За сложность, напряженность и особый режим работы: наличие филиалов: до 3 (включительно) свыше 3	10% 20%
2	За опыт работы при наличии звания, ученой степени <1> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <2> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <2> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <2> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <2>	5 000 рублей 3 500 рублей 1 750 рублей 1 750 рублей
3	За работу в сельской местности	15%

<1> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<2> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
ЗАМЕСТИТЕЛЮ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: международном уровне	75%
	федеральном уровне	50%
	межрегиональном уровне	35%
	региональном уровне	20%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	20%
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	мероприятие международного уровня	50%
	мероприятие федерального уровня	40%
	мероприятие межрегионального уровня	30%
	мероприятие регионального уровня	20%
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта	15%
	реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	30%
Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	20%
Результаты государственной итоговой аттестации	доля обучающихся, получивших по итогам государственной итоговой аттестации 81 балл и выше, не ниже 10%	20%

Приложение № 6
к положению об оплате
работников муниципального
казенного дошкольного
образовательного учреждения
Детского сада №1 «Ласточка»

ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯ, ФОРМИРУЕМОЙ ЗА СЧЕТ ВСЕХ ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И РАССЧИТЫВАЕМОЙ ЗА КАЛЕНДАРНЫЙ ГОД, И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ЭТИХ УЧРЕЖДЕНИЙ (БЕЗ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ)

N п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1	Дошкольные образовательные учреждения	1,5		

Порядок установления выплат стимулирующего характера, их виды,
условия, размер, в том числе критерии оценки результативности и
качества труда

1. Настоящий порядок установления выплат стимулирующего характера, их виды, условия, размер, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования (далее - Порядок) разработан на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», постановления администрации Козульского района № 238 от 28.07.2025 года «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования» и распространяют свое действие на работников образовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего общего, дошкольного образования), и регулируют отношения, возникающие между муниципальными образовательными учреждениями района (начального общего, основного общего, среднего общего, дошкольного образования) (далее - Учреждения) и их работниками, в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера, по видам экономической деятельности «Образование», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания», «Деятельность зрелищно - развлекательная прочая, не включенная в другие группировки», «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета» «Деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта».

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 коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, утверждаемые работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Работникам 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 (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, за работу в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты);
- выплаты по итогам работы.

5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения (за исключением выплат по итогам работы) устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку.

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждений, устанавливающих систему оплаты труда.

6. Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат стимулирующего характера отдельно.

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

7. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Порядку.

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

Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего

времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником Учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником Учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

8. При выплатах по итогам работы учитываются:

участие в организации мероприятий;

участие в инновационной деятельности;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждений;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях.

При установлении выплат по итогам работы могут учитываться как одно, так и несколько оснований, указанных в настоящем пункте.

Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Порядку.

9. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется руководителем Учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (далее - Комиссия).

Порядок работы Комиссии, а также ее состав утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. В состав Комиссии должны входить председатель первичной профсоюзной организации (при его наличии) и представитель трудового коллектива Учреждения.

Комиссия может рекомендовать установление выплат стимулирующего характера и их размер открытым голосованием при условии присутствия на ее заседании не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

С учетом мнения Комиссии руководитель Учреждения принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

Руководитель Учреждения при принятии решения об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения вправе учитывать аналитическую информацию представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

11. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы) устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

Размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i, (3)$$

где:

C - размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

$C_{\text{балла}}$ - стоимость для определения размеров выплат стимулирующего характера 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.

$$C_{\text{балла}} = Q_{\text{стим раб}} / \sum_{i=1}^n B_i, (4)$$

где:

$Q_{\text{стим раб}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения в месяц в плановом периоде;

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

$$Q_{\text{стим раб}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, (5)$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда работникам 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;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Учреждения, 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.

Приложение № 1 к Порядку

ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЕННОГО ДОШКОЛТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ
САЙ №1 «ЛАСТОЧКА»

Дошкольные образовательные учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
Педагог-психолог	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Сопровождение воспитанников, обучающихся в образовательном процессе	1.1.1. руководство психолого-педагогическим консилиумом, психолого-педагогической службой	10
		1.1.2. проведение мероприятий для родителей воспитанников, обучающихся (за одно мероприятие)	10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников, обучающихся	2.1.1. участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	10
		2.1.2. наличие призового места в конкурсе проектов и программ	20
		2.1.3. участие в конкурсах	10

		<p>профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах</p>	
	3. Выплаты за качество выполняемых работ		
	3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	3.1.1. отсутствие конфликтов или отрицательная динамика возникновения конфликтов среди воспитанников, обучающихся в течение учебного года	20
Воспитатель	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетним и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих	1.1.1 отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	10

родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся		
1.2. Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками, обучающимися	1.2.1. отсутствие воспитанников, обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	10
	1.2.2. отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек, случаев нарушения дисциплины у воспитанников, обучающихся	10
1.3. Эффективность способов и методов организации работы	1.3.1. отсутствие обоснованных жалоб, замечаний со стороны участников образовательного процесса	10
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
2.1. Вовлечение обучающихся в воспитательные мероприятия	2.1.1. организация вовлечения обучающихся в проекты и программы, мероприятия, направленные на нравственно-патриотическое воспитание	10
	2.1.2. организация вовлечения обучающихся в добровольческую и общественную деятельность	10

3. Выплаты за качество выполняемых работ		
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	3.1.1. выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников, обучающихся	5
	3.1.2. использование практик наставничества	5
	3.1.3. участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах. Открытые мероприятия демонстрирующие высокий уровень педагогического мастерства,	10
музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	
	1.1. Руководство объединениями педагогов	10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
	2.1. Достижения воспитанников, обучающихся	10
	2.1.1. организация участия обучающихся в интеллектуальных, спортивных,	

	творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, сменах	
	2.1.2. наличие призеров и победителей среди обучающихся, принимающих участие в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня	20
2.2. Организация деятельности детских объединений, организаций	2.2.1. создание и реализация социальных проектов, программ	10
3. Выплаты за качество выполняемых работ		
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	3.1.1. участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	10
	3.1.2. внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов, концертов, выступлений	10
	3.1.3. проведение мероприятий согласно календарному плану воспитательной работы	10
Повар	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	

	1.1. Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	1.1.1. отсутствие предписаний надзорных органов	20
		1.1.2. устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	2.1.1. отсутствие вспышек заболеваний обучающихся, воспитанников	20
	3. Выплаты за качество выполняемых работ		
	3.1. Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	3.1.1. отсутствие жалоб, отказов обучающихся, воспитанников от приема пищи	30
Помощник воспитателя	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетним и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом	1.1.1. отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	30
		1.1.2. участие в проведении мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении консультативной помощи родителям (законным представителям)	10

	исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников			
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Осуществление дополнительных работ	2.1.1. участие в проведении ремонтных работ в учреждении		30	
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм	3.1.1. отсутствие замечаний Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее - Роспотребнадзор)		10	
Кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	1.1.1. отсутствие замечаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	20	
	1.2. Обеспечение сохранности имущества и его учет	1.2.1. отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10	
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1. Осуществление дополнительных работ	2.1.1. постоянное проведение погрузочно-разгрузочных работ		10
		2.1.2. своевременное и качественное проведение ремонтных работ		10

		2.1.3. отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	10
	2.2. Оперативность в решении поставленных задач	2.2.1. выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10
	3. Выплаты за качество выполняемых работ		
	3.1. Благоустройство территории учреждения	3.1.1. наличие зеленой зоны, ландшафтного дизайна	10
Подсобный рабочий	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил пожарной безопасности	1.1.1. отсутствие замечаний руководителя учреждения, предписаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	25
	1.2. Обеспечение сохранности имущества и его учет	1.2.1. отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	2.1.1. отсутствие предписаний надзорных органов, устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	25
	3. Выплаты за качество выполняемых работ		
	3.1. Содержание помещений, участков в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка	3.1.1. отсутствие предписаний надзорных органов	10
		3.1.2. отсутствие замечаний руководителя	10

	помещений	учреждения, надзорных органов	
Рабочий по стирке и ремонту одежды	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Выполнение дополнительных видов работ	1.1.1. погрузочно-разгрузочные работы, проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий и аварийных ситуаций, выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения:	
		а) 5 часов в месяц	10
		б) 10 часов в месяц	20
		в) 15 часов в месяц	30
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	2.1.1. отсутствие предписаний надзорных органов	5
		2.1.2. устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	10
3. Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1. Содержание помещений в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	3.1.1. отсутствие предписаний надзорных органов	5	
Делопроизводитель	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах,	1.1.1. соответствие подготовленных документов установленным требованиям	15

	проектах, конкурсах		
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1. Осуществление юридических консультаций для воспитанников, обучающихся и работников учреждения, родителей	2.1.1. отсутствие конфликтов в учреждении		15
2.2. Оперативность в решении поставленных задач	2.2.1. выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества		20
2.3. Обработка и предоставление информации	2.3.1. отсутствие замечаний		20
3. Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1. Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	3.1.1. соблюдение регламентов по созданию внутренних документов		10

<*> Исходя из 100-балльной системы.

Размер персональных выплат работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детский сад №1 «Ласточка»

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <1>
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени <2>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <3>	5000 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <3>	1750 рублей
2	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 или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1750 рублей
3	за наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	2500 рублей
	первой квалификационной категории	1500 рублей

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

<2> 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).

<3> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

**УСЛОВИЯ,
РАЗМЕР И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГОКАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД №1 «ЛАСТОЧКА» ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия	Предельное количество баллов
Участие в организации мероприятий	региональный уровень	10
	уровень учреждения	5
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта	10
	реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	20
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	внедрены современные формы работы и нестандартные методы организации труда	20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	задание выполнено в срок в полном объеме	15
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	наличие динамики в результатах	20
Результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на:	
	региональном уровне	20
	муниципальном уровне	10
	уровне учреждения	5