

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета  
МКДОУ «Детский сад общеразвивающего  
вида № 11 г. Киренска»

\_\_\_\_\_/Зарукина Е.М./  
02 сентября 2019 г.

«Утверждено»

Приказом по МКДОУ «Детский сад  
общеразвивающего вида №11 г. Киренска»  
№ 55 от 02 сентября 2019 г.  
Заведующая МКДОУ «Детский сад  
общеразвивающего вида № 11 г. Киренска»  
\_\_\_\_\_/Рогозина Т.А./

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 11 г. Киренска с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей», отличных от Единой тарифной сетки

#### Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** Настоящее Положение о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №11 г. Киренска с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей», отличных от Единой тарифной сетки (далее - Положение), разработано в соответствии:

- со ст. 60.2,135,143,144,145, 151 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с учетом изменений и дополнений);
- с Федеральным законом от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (с учетом изменений);
- с постановлением Министерства труда Российской Федерации № 88 от 21 апреля 1993 года «Об утверждении нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады);
- с постановлением Правительства Иркутской области №777-пп от 12 декабря 2016 года «Об утверждении методик расчета нормативов обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных и общеобразовательных организациях в Иркутской области, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях в Иркутской области, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в Иркутской области и признании утратившими силу отдельных правовых актов Правительства Иркутской области»;
- с приказом Министерства образования Иркутской области от 21 ноября 2018 года №128-мпр «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области» (в части применения размеров окладов

(должностных окладов) по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждений: работников образования (кроме дополнительного профессионального), служащих, рабочих общепрофессиональных профессий, работников культуры, искусства и кинематографии, профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии);

- с территориальным соглашением по муниципальным образовательным учреждениям Киренского района по вопросам социально-экономической и правовой защиты работников образования на 2017-2019 гг от 28 февраля 2017 года.

**1.2.** Система оплаты труда работников учреждения установлена с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;

- обеспечения основных государственных гарантий по оплате труда;

- обязательного соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации, включая продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленную приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представителя первичной профсоюзной организации.

**1.3.** Настоящее Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов работников учреждения;

- порядок установления и размеры минимальных окладов (ставок) работников учреждения;

- порядок установления и размер повышающего коэффициента к размеру минимального оклада;

- порядок установления и размер персонального повышающего коэффициента к размеру минимального оклада;

- порядок установления и размер дополнительного повышающего коэффициента к размеру минимального оклада;

- порядок, размеры и условия установления компенсационных выплат;

- виды, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат;

- условия выплаты материальной помощи.

**1.4.** Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств, установленных казенному учреждению по статье расходов «Заработная плата».

**1.5.** Индексация заработной платы работников образовательного учреждения производится в соответствии с муниципальными правовыми актами Киренского муниципального района.

## **Раздел 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

### **Глава 1. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

#### **(за исключением руководителя образовательного учреждения)**

#### **СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

Заработная плата работника образовательного учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат и рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св$$

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад  
Кв - компенсационные выплаты  
Св - стимулирующие выплаты

### **1.1. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ**

Должностной оклад работника образовательного учреждения рассчитывается по формуле:  $ДО = О + (О * КП - 1) + (О * КПП) + (О * ДПК)$ , где

О - это размер минимального оклада (ставки)  
КП - 1 - это повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности за квалификационную категорию  
КПП – это персональный повышающий коэффициент  
ДПК – это дополнительный повышающий коэффициент за наличие присвоенного почетного звания.

#### **1.1.1. Порядок установления и размеры минимальных окладов (ставок) работников учреждения**

Размеры минимальных окладов работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются приказом руководителя казенного учреждения и должны соответствовать:

- по работникам замещающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников - **приложению № 1 к настоящему Положению;**
- по работникам замещающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей специалистов и служащих - **приложению № 2 к настоящему Положению;**
- по работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих - **приложению № 3 к настоящему Положению.**

#### **1.1.2. Порядок установления и размер повышающего коэффициента к размеру минимального оклада**

Повышающий коэффициент к размеру минимального оклада по занимаемой должности за наличие квалификационной категории (присвоенной по результатам аттестации педагогических работников) устанавливается на основании приказа руководителя в соответствии с **приложением №4 к настоящему Положению.**

Максимальный размер повышающего коэффициента не может превышать 50% размера минимального оклада. Применение повышающего коэффициента образует новый должностной оклад и учитывается при определении размера выплат компенсационного и стимулирующего характера (кроме компенсационных выплат за работу в сельской местности).

Изменение размера повышающего коэффициента педагогическим работникам производится при присвоении или изменении ранее присвоенной квалификационной категории со дня решения аттестационной комиссии о присвоении или изменении квалификационной категории.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения минимального оклада на повышающий коэффициент.

#### **1.1.3. Порядок установления и размер персонального повышающего коэффициента к размеру минимальному окладу**

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки,

сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении каждого работника. Персональный повышающий коэффициент назначается работнику только по основному месту работы, подтвержденному записью в трудовой книжке. По внутреннему совмещению и внешнему совместительству указанный коэффициент не устанавливается.

При наличии у работника нескольких оснований для установления персонального повышающего коэффициента данные выплаты суммируются. Максимальный размер персонального коэффициента может составлять для рабочих - до 2, для специалистов и служащих - до 3.

Применение персональных повышающих коэффициентов образует новый должностной оклад и учитывается при определении размера выплат компенсационного и стимулирующего характера (кроме компенсационных выплат за работу в сельской местности).

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального оклада (ставки) на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год) в размере расчетного фонда оплаты труда.

#### **1.1.4. Порядок установления и размер дополнительного повышающего коэффициента к размеру минимального оклада**

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается работникам образовательного учреждения, имеющим почетные звания «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник сферы образования Российской Федерации» в размере 15% от минимального размера оклада (ставки).

Установление дополнительного повышающего коэффициента, педагогическим работникам ранее не имеющим почетных званий, производится со дня присвоения почетного звания.

### **1.2. ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

В образовательном учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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);
- выплата за работу в сельской местности;
- выплаты за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях.

1) Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 4 процентов к минимальному размеру оклада (ставки) по результатам аттестации рабочих мест. Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, а также размер доплат работникам, занятым на указанных видах работах, устанавливается коллективным договором и приказом руководителя образовательного учреждения.

2) Компенсация за работу в ночное время работникам образовательного учреждения производится в размере не ниже 35 процентов от часовой ставки, рассчитанной от размера минимального оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

3) При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, увеличении объема работы, расширении зоны обслуживания работнику производится доплата в размере до 30% от должностного оклада по занимаемой должности (без освобождения от основной работы). Конкретный размер выплаты определяется работодателем. Указанная доплата оформляется приказом руководителя образовательного учреждения.

4) Руководителям, педагогическим работникам и специалистам образовательного учреждения, за работу в сельской местности устанавливается компенсационная выплата в размере 25 % должностного оклада. Работникам учреждения указанная выплата устанавливается с учётом педагогической нагрузки и пропорционально количеству штатных единиц.

5) Размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и к приравненным к ним местностям), а также условия их применения устанавливаются в соответствии со ст. 148 Трудового Кодекса Российской Федерации.

К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях.

Ежемесячная выплата молодым специалистам до 29 лет, из числа педагогических работников устанавливается в размере:

- при стаже работы до 3-х лет - 20 процентов минимального оклада (ставки);
- при стаже работы от 3 до 5 лет - 10 процентов минимального оклада (ставки);
- при стаже работы от 5 до 7 лет - 5 процентов минимального оклада (ставки).

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;
- работа в образовательном учреждении по специальности.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, Указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Иркутской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

### **1.3. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА**

#### **1.3.1. Виды выплат стимулирующего характера**

В целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, а также в целях достижения целевых показателей по средней заработной плате отдельных категорий работников в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики» в учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные выплаты к юбилейным датам и знаменательным событиям.

По периодичности выплат все выплаты из стимулирующего фонда делятся:

- на постоянные (ежемесячные) выплаты;
- на единовременные (разовые) выплаты.

К постоянным (ежемесячным) выплатам из стимулирующего фонда относятся:

- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ.

К единовременным выплатам из стимулирующего фонда относятся:

- выплаты за интенсивность труда;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам года;
- единовременные выплаты к юбилейным датам и знаменательным событиям.

#### **1.3.2. Порядок расчета и распределения общего объема стимулирующего фонда**

Общий объем стимулирующего фонда устанавливается в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных в смете расходов казенного учреждения на соответствующий финансовый год, по статье расходов «Заработная плата». Выплаты из стимулирующего фонда могут осуществляться лишь при наличии у учреждения достаточных для этого ассигнований, а также при условии правильного оформления указанных выплат. Стимулирующий фонд работников образовательного учреждения распределяется между стимулирующими выплатами по периодичности их выплат в следующем порядке:

**1.1. На постоянные (ежемесячные) выплаты из стимулирующего фонда педагогическому персоналу (за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) - не менее 30 % от общего объема стимулирующего фонда педагогического персонала.**

**1.2. На стимулирующие выплаты единовременного характера педагогическому персоналу (за интенсивность труда, выполнение особо важных и**

срочных работ, а также на единовременные выплаты к юбилейным и знаменательным датам) – не более 70 % от общего объема стимулирующего фонда педагогического персонала.

**1.3. На постоянные (ежемесячные) выплаты из стимулирующего фонда техническому персоналу** (за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) не менее 30 % от стимулирующего фонда технического персонала.

**1.4. На стимулирующие выплаты единовременного характера техническому персоналу** (за интенсивность труда, выполнение особо важных и срочных работ, а также на единовременные выплаты к юбилейным и знаменательным датам) - не более 70 % от стимулирующего фонда технического персонала.

Стимулирующий фонд, направленный на осуществление выплат единовременного характера, между группами персонала не распределяется. Выплаты из указанного фонда производятся по всем группам персонала учреждения отдельно.

Все виды выплат из стимулирующего фонда производятся на основании приказа руководителя в соответствии с решением комиссии по распределению стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты постоянного и единовременного характера назначаются работнику только по основному месту работы, подтвержденному записью в трудовой книжке. По внутреннему совмещению и внешнему совместительству стимулирующие выплаты не производятся.

Размер стимулирующих выплат работникам верхним пределом не ограничивается и устанавливается в абсолютных значениях, в пределах бюджетных ассигнований определенных на оплату труда работников учреждения. Ежемесячные стимулирующие выплаты не начисляются работникам на периоды их отсутствия на рабочем месте по уважительной причине, оплата за которые не производится или производится по среднему заработку (в период временной нетрудоспособности, очередных, дополнительных и учебных отпусков, отпусков без сохранения заработной платы, служебных командировок, отпусков по беременности и родам и т.д.) Размер стимулирующих выплат снижается или стимулирующие выплаты не производятся при наличии оснований определенных настоящим Положением.

При изменении в течение периода, на который установлены стимулирующие выплаты, общего объема стимулирующего фонда, производится корректировка стоимости 1 балла. Размер стимулирующих выплат устанавливается в соответствии с новым размером стимулирующего фонда.

На выплаты стимулирующего характера не начисляются районный коэффициент и процентные надбавки непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, так как порядок расчета стимулирующего фонда учитывает указанные компенсационные выплаты при определении его общего объема.

### **1.3.3. Порядок определения размера постоянных (ежемесячных) и единовременных выплат стимулирующего характера с учетом критериев, показателей и бальной шкалы оценки показателей**

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность труда, высокие показатели и качество выполненных работ устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его профессиональной деятельности, на основании приказа руководителя, изданного по результатам решения комиссии.

#### **Порядок определения размера постоянных выплат за высокие показатели и качество выполняемых работ**

Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и бальная шкала оценки показателей.

В течение каждого полугодия руководителем образовательного учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующее полугодие.

Критерии пересматриваются 2 раза в год по результатам работы за истекший период (полугодие). Вновь принятому работнику стимулирующие выплаты постоянного характера назначаются только по истечении 6 месяцев.

Итоговый размер стимулирующих выплат за высокие результаты и качество выполняемых работ определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период (полугодие).

Подсчет баллов и определение размера выплат производится по каждой группе персонала отдельно.

Размер ежемесячной выплаты из стимулирующего фонда, за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, к заработной плате работника определяется персонально в отношении каждого работника, путем умножения количества набранных им за расчетный период баллов на стоимость одного балла в рублях.

Стоимость одного балла по группам персонала рассчитывается путем деления соответствующей части стимулирующего фонда на общее количество баллов, набранных всеми работниками данной группы персонала.

#### **Порядок определения размера единовременных стимулирующих выплат за интенсивность труда**

Ежемесячно руководителем образовательного учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющим провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера за интенсивность труда.

Стоимость одного балла по группам персонала для расчета стимулирующих выплат за интенсивность труда принимается равной стоимости балла по группам персонала при расчете стимулирующих выплат за высокие показатели и качество выполняемых работ.

Размер ежемесячной выплаты из стимулирующего фонда, за интенсивность труда, к заработной плате работника, определяется персонально в отношении каждого работника, путем умножения количества набранных им за расчетный период баллов на стоимость одного балла в рублях.

На выплаты стимулирующего характера не начисляются районный коэффициент и процентные надбавки за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, так как порядок расчета стимулирующего фонда учитывает указанные компенсационные выплаты при определении его общего объема.

#### **Организация деятельности комиссии по распределению стимулирующего фонда**

Для определения размера выплат стимулирующего характера (по всем основаниям и видам выплат) приказом руководителя в учреждении создается комиссия, с обязательным включением в ее состав представителя профсоюзной организации и руководителя учреждения. Комиссия, по представлению непосредственного руководителя, рассматривает итоги мониторинга профессиональной деятельности каждого работника казённого учреждения и определяет количество набранных им баллов по видам стимулирующих выплат.

Итоги, рассмотрения мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения оформляются документально в виде протокола. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствовали не менее 2/3 ее членов.



Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии, присутствующих на заседании. Каждый член комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя комиссии является решающим. Работники образовательного учреждения должны быть ознакомлены с результатами оценки их профессиональной деятельности. Ознакомление работника производится путем вручения ему выписки из протокола заседания комиссии. В течение 3-х рабочих дней, с момента ознакомления, работник вправе подать, а комиссия обязана принять, обоснованное письменное заявление, о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления может служить:

- нарушение, установленного настоящим Положением, порядка определения размера стимулирующих выплат;
- допущенные технические ошибки в процессе работы с материалами мониторинга профессиональной деятельности работника;
- допущенные математические ошибки в подсчете итоговой суммы баллов и размера стимулирующих выплат.

По другим основаниям заявления работников комиссией не принимаются и не рассматриваются. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему письменный ответ в течение 7 рабочих дней с момента принятия заявления. В случае установления допущенных нарушений, извлековших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, комиссией принимаются меры для их устранения.

Результаты работы комиссии по распределению и размерам выплат из стимулирующего фонда являются основанием для издания приказа руководителя о выплатах стимулирующего характера работникам казенного учреждения.

#### **1.3.4. Порядок и условия установления постоянных (ежемесячных) выплат стимулирующего характера**

##### **Стимулирующие выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ**

1. К выплатам из стимулирующего фонда за высокие результаты работы относятся выплаты;

- за высокие результаты труда;
- за участие в научно-практических конференциях, конкурсах (в т.ч. и профессиональных) выставках;
- за создание авторских и адаптационных программ;
- за проведение и организацию открытых мероприятий;
- за призовые места в конкурсах социального, культурного, здоровьесберегающего и других направлений;
- за организацию вариативных форм дошкольного образования.

2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения:

- за внедрение инновационных методов работы, реализацию экспериментальных программ;
- за учебно-методическое и информационное обеспечение образовательного процесса в соответствии с лицензионными требованиями;
- за системное повышение профессионального и личностного развития;
- за создание развивающей среды в группе в соответствии с реализуемой общеобразовательной программой;
- за снижение заболеваемости детей, организацию и проведение мероприятий способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей;

- за успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- за качественное и оперативное выполнение заданий руководителя учреждения;
- за обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное представление отчетов и информации и т. д.);
- за активность и результативность в работе с родителями, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- за соотношение фактической посещаемости детей и списочного состава не менее 75%, в летний период - не менее 85%;
- по другим основаниям, имеющим отношение к качеству выполняемых работ.

Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливаются по бальной системе оценки, на основе мониторинга профессиональной деятельности работников, по критериям, показателям и шкале согласно **приложению № 5 к настоящему Положению.**

Решение об установлении выплат стимулирующего характера за высокие результаты и качество выполняемых работ принимается руководителем (на основании решения комиссии) персонально в отношении каждого работника и оформляется приказом по учреждению.

### **1.3.5 Порядок и условия установления единовременных выплат из стимулирующего фонда**

#### **Единовременные выплаты за интенсивность труда**

1. Выплаты за интенсивность труда производятся работникам при условии качественного выполнения большего объема работ с меньшими временными затратами. Выплаты носят единовременный характер и выплачиваются работникам по следующим основаниям:

- а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;
- в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

Стимулирующие выплаты за интенсивность труда устанавливаются в абсолютных размерах по критериям и показателям согласно **приложению № 6 к настоящему Положению.**

#### **Единовременные выплаты за выполнение особо важных и срочных дел**

2. Единовременные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются работникам учреждения в абсолютном размере на основании распорядительного документа руководителя учреждения.

Основанием для установления указанных выплат служит выполнение особо важных и срочных работ связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения, с предупреждением и ликвидацией аварийных ситуаций, с обеспечением мер направленных на охрану и укрепление здоровья обучающихся. Единовременные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются:

- за участие в подготовке документов и прохождении процедуры лицензирования и государственной аккредитации общеобразовательного учреждения;
- за привлечение для осуществления деятельности, предусмотренной уставом образовательного учреждения, дополнительных источников финансирования и

материальных средств;

- за разработку и осуществление мер направленных на оптимизацию бюджетных расходов, экономию финансовых и материальных ресурсов;

- за разработку и осуществление мероприятий связанных с предупреждением и ликвидацией аварийных и чрезвычайных ситуаций;

- за сложность и напряженность выполняемой работы в период подготовки учреждения к началу нового учебного года;

- за участие в разработке программ и мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения;

- по другим основаниям, связанным с выполнением особо важных и срочных работ.

Решение об установлении единовременных выплат стимулирующего характера за выполнение особо важных и срочных работ принимается руководителем (на основании решения комиссии) и оформляется приказом по учреждению. Приказ должен содержать основания для премирования и размер премии.

Стимулирующие единовременные выплаты за выполнение особо важных и срочных дел устанавливаются в абсолютных размерах по критериям и показателям согласно **приложению № 6 к настоящему Положению**.

При наличии у образовательного учреждения экономии по фонду оплаты труда по результатам работы за календарный год устанавливаются дополнительные стимулирующие выплаты единовременного характера.

### **1.3.6. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ОТМЕНЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

Отмена выплат стимулирующего характера оформляется приказом руководителя казенного учреждения. Работник, в отношении которого производится отмена выплат, должен быть ознакомлен с приказом под роспись.

### **1.3.7. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ И РАЗМЕР СНИЖЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы на 10%;

б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса на 30%;

в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденных решением работодателя, на 10%;

г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики) на 20%;

д) халатное отношение к сохранности материально-технической базы (утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения) на 30%;

е) пассивное участие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях на 10%;

ж) нарушение сроков представления отчетов, информации, сведений и наличие ошибок в ведении документации на 10%;

з) не выполнение приказов и распоряжений руководства и организационно – распорядительных документов учреждения на 10%;

и) наличие мер дисциплинарного взыскания (замечания, выговор) на 50%.

Снижение размера выплат стимулирующего характера оформляется приказом руководителя казенного учреждения. Работник, в отношении которого производится снижение выплат, должен быть ознакомлен с приказом под роспись.

## **Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Заработная плата руководителя учреждения состоит:

-из должностного оклада;

-дополнительного повышающего коэффициента за научную степень и звание;

- выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им образовательного учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке. Вновь назначаемому руководителю устанавливается кратность не менее 1,2 размеров его минимального оклада. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения по отношению к средней заработной плате основного персонала устанавливается согласно критериям, утвержденным локальным актом Управления образования администрации Киренского муниципального района. К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение.

Руководителю учреждения устанавливается дополнительный повышающий коэффициент:

- за почётное звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации» – 15% от минимального размера оклада (ставки).

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются пунктом 1.2 настоящего положения. Размер и условия выплат стимулирующего характера и премий руководителю образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с Положением «О стимулирующих выплатах руководителю дошкольного образовательного учреждения, подведомственного Управлению образования администрации Киренского муниципального района и перешедшего на новую систему оплаты труда, отличную от Единой тарифной сетки», утвержденным приказом начальника Управления образования администрации Киренского муниципального района №20 от 30.12.2011 года.

Премирование руководителя образовательного учреждения производится начальником Управления образования администрации Киренского муниципального района с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения.

Общий объем стимулирующего фонда руководителя учреждения не может превышать 3 % от общего фонда оплаты труда всех работников образовательного учреждения.

## **Глава 3. УСЛОВИЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

В целях социальной защиты работников учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, работникам учреждения может оказываться материальная помощь.

По решению руководителя учреждения материальная помощь может оказываться на основании мотивированного заявления членов семьи в следующих случаях:

- семье, в связи со смертью работника образовательного учреждения, в размере 3000 руб. из средств районного бюджета;

- семье, в связи со смертью работника образования, ушедшего на пенсию из образовательного учреждения района, проработавшего в образовательном учреждении не менее 10 лет, в размере 3000 руб. из средств районного бюджета.

Решение об оказании материальной помощи оформляется приказом по учреждению.

#### **Глава 4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Заработная плата выплачивается за первую часть отработанного месяца 25 числа этого месяца, за вторую часть месяца работодатель выплачивает 10 числа следующего месяца.

Приложение № 1

к Положению о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №1 г.Киренска с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей», отличных от Единой тарифной сетки

**Размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования**

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада (руб.)
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников вспомогательного персонала первого уровня</b>	
Помощник воспитателя	7 825
<b>Профессиональная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Младший воспитатель	7 845
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Инструктор по физической культуре	7 884
Музыкальный руководитель	
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Педагог-психолог	7 944
Воспитатель	
<b>4 квалификационный уровень</b>	
Старший воспитатель	7 983
Учитель-логопед	

Приложение № 2

к Положению о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №1 г.Киренска с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей», отличных от Единой тарифной сетки

**Размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам «Общепромышленных должностей служащих»**

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада (руб.)
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»  1 квалификационный уровень</b>	
Делопроизводитель	7 509
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»  2 квалификационный уровень</b>	
Заведующий хозяйством	7 588

к Положению о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №1 г.Киренска с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей», отличных от Единой тарифной сетки

**Размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих**

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада (руб.)
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
<b>1 квалификационный разряд</b>	
Уборщик служебных помещений	7 098
Дворник	
Грузчик	
Кастелянша	
Сторож	
<b>2 квалификационный разряд</b>	
Кладовщик	7 098
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	
Кухонный работник	
<b>3 квалификационный разряд</b>	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	7 098
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
Повар	7 134



Приложение № 4

к Положению о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №11г.Киренска с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей», отличных от Единой тарифной сетки

**Размер повышающих коэффициентов к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за квалифицированную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников**

Наименование должности (профессии)	Размер повышающего коэффициента
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Инструктор по физической культуре	<b>0,3 – для первой категории 0,5 – для высшей категории</b>
Музыкальный руководитель	
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Педагог – психолог	<b>0,3 – для первой категории 0,5 – для высшей категории</b>
Воспитатель	
<b>4 квалификационный уровень</b>	
Старший воспитатель Учитель-логопед	<b>0,3 – для первой категории 0,5 – для высшей категории</b>

Приложение № 5

к Положению о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №11 г.Киренска с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей», отличных от Единой тарифной сетки

**ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ОСНОВАНИЯМИ ДЛЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

**1. ПОСТОЯННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

**1.1 Педагогический персонал**

№ п.п.	Критерий	Показатели		Баллы
1.	Качество и результативность деятельности и	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное представление отчетов, документов по запросу.	1
		Работа в компенсирующей группе с коррекцией ФФН речи		1
		Работа с детьми с ОВЗ		1
		Посещаемость воспитанниками ДОУ	Ранний возраст: 60-70%	1
			71-90%	2
91-100%	3			
	Дошкольный возраст: 70-80%	1		
	81-90%	2		
	91-100%	3		
2.	Наличие высшего профессионального образования		1	
3.	Педагогический стаж	от 5 – 10 лет	1	
		11 – 20 лет	2	
		20 лет и более	3	
<b>Итого: 10 баллов (максимальное количество баллов на одного работника)</b>				

**1.2 Служащие, учебно-вспомогательный персонал, рабочие**

Критерии	Баллы
<b>Заведующий хозяйством/кладовщик</b>	
За содержание участка, помещений в соответствии с требованиями СанПин	2

Приложение № 6

к Положению о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №1 г.Киренска с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей», отличных от Единой тарифной сетки

**ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ОСНОВАНИЯМИ ДЛЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

**2. ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

**2.1 Педагогический персонал**

№ п.п.	Критерий	Показатели		Баллы
1.	Качество и результативность выполняемых работ	Участие педагогов учреждения в конкурсах профессионального мастерства	победители (муниципальный)	2
			призеры (муниципальный)	1
			победители (региональный)	4
			призеры (региональный)	3
	Эффективность организации развивающей среды (в группах, музыкальном и физкультурном залах, кабинетах) в соответствии с реализуемой программой, с требованиями ФГОС (новизна, рациональность, многофункциональность, инновационность и эстетичность)	Частичное обновление развивающей среды –	1	
		Организация многофункциональности развивающей среды –	2	
		Обновление развивающей среды за счет средств спонсорской помощи -	3	
	Учебно-методическое, дидактическое, информационное обеспечение образовательного процесса в соответствии с лицензионными требованиями и требованиями ФГОС	Обновление учебно-методической литературы в соответствии с ФГОС	1	
		Обновление дидактическо-демонстрационных материалов	2	
	Организация и проведение мероприятий,	положительные	за каждый	

		повышающих авторитет и имидж дошкольной организации	публикации в СМИ и сайте; работа с родительской общественностью день открытых дверей общественно-значимые акции и др.	вид – 1  1  1  1
		Распространение педагогического опыта (обобщение опыта, публикации в СМИ, на сайте и т.д.)	Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	2 3 1
		Участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях, и т.д., а также соревнования, подтвержденное дипломами, грамотами	<u>Победители:</u> муниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень	2 3 1
		Проведение открытых занятий	Муниципальный уровень: -стандартное -1б; -средний уровень - 2б; -высокий уровень -3б.	1-3
		Проведение неаудиторной работы (неаудиторная занятость):	-краеведческая работа; -кружки, секции, клубы (согласно журналам)	1
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования	муниципальный уровень	2
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Работа в составе районной экспертной комиссии		2
		За исполнение обязанностей по охране труда, ГО и ЧС, ПДД, ПБ		до 2-х
		За обновление сайта дошкольного учреждения		2
		Выполнение важных и особо важных работ: за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства		2
		Создание микроклимата в образовательном учреждении		1
		Организация общественно-полезного труда с детьми	пришкольный участок, огороды, сортоучасток и др.	1
3.	Эффективность деятельности	За работу, не связанную с выполнением должностной инструкции	Подтверждено документально	до 2-х
<b>Итого: 38 баллов (максимальное количество баллов на одного работника)</b>				

<b>2.2 Служащие, учебно-вспомогательный персонал, рабочие</b>	
Критерии	Баллы
<b>Заведующий хозяйством, кладовщик</b>	
Выполнение важных работ, за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства	2
Отсутствие кольцевого подвоза продуктов питания, использование личного транспорта	2
Расширение зоны обслуживания (обсчет ежедневного меню)	3
Стаж работы по специальности 5 лет 6 – 10 лет 11 – 15 лет 16 – 20 лет 21 – 25 лет 26 лет и более	1 1,5 2 2,5 3 3,5
Особый режим работы в чрезвычайных ситуациях, обеспечение условий для бесперебойного процесса исполнения основной деятельности дошкольной организации	2
За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов и информации по срокам)	2
Рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств	1
Создание микроклимата в образовательном учреждении	1
<b>Помощник воспитателя</b>	
Работа, не связанная с должностной инструкцией: подготовка и организация дополнительных мероприятий способствующих развитию дошкольников (участие в утренниках, досугах, олимпиадах, ярмарках) Организация профилактических мероприятий по оздоровлению воспитанников (закаливающие процедуры, озонация (кварцевание) групп, ароматерапия в осенне-зимний период и др.)	1 1
Соблюдение санэпидрежима в группе (работа с дезинфектантами)	1
Стаж работы по специальности: 5 лет 6 – 10 лет 11 – 15 лет 16 – 20 лет 21 – 25 лет 26 лет и более	1 1,5 2 2,5 3 3,5
Создание микроклимата в образовательном учреждении	1
<b>Рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша</b>	
Работа, не связанная с должностной инструкцией	2
Расширение зоны обслуживания: соблюдение технологии стирки и глажки белья, штор и другого мягкого инвентаря (полоскание и отжим вручную), персональная ответственность за содержание и сохранение мягкого инвентаря, спецодежды, костюмов, за содержание в рабочем состоянии швейной машинки	1 1
Создание микроклимата в образовательном учреждении	1
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>	

Расширение зоны обслуживания	3
Выполнение особо важных и срочных работ (ликвидация аварийных ситуаций и т.д.)	2
Работа в разных зданиях учреждения	1
<b>Дворник, сторож</b>	
Работа, не связанная с должностной инструкцией	2
<b>Уборщик служебных помещений</b>	
Работа, не связанная с должностной инструкцией	2
Отсутствие бытовых коммуникаций	2
<b>Повар, кухонный работник</b>	
Правильное и своевременное оформление документации по вопросам питания	2
Работа, не связанная с должностной инструкцией	2
Выполнение важных и особо важных работ: за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства	2
Стаж работы по специальности: 5 лет 6 – 10 лет 11 – 15 лет 16 – 20 лет 21 – 25 лет 26 лет и более	1 1,5 2 2,5 3 3,5
Расширение зоны обслуживания: Участие в разработке ежедневного меню – раскладки	1
<b>Делопроизводитель</b>	
Выполнение важных работ, за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства	2
Стаж работы: 5 лет 6 – 10 лет 11 – 15 лет 16 – 20 лет 21 – 25 лет 26 лет и более	1 1,5 2 2,5 3 3,5