

Согласовано:
 Председатель Совета
 трудового коллектива
 _____ Н.И.Ускова
 «17» _____ 2013 г.

Утверждаю:
 Заведующий МАДОУ
 «Детский сад № 3»
 _____ Г.М.Кубрак
 «17» _____ 2013 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников муниципального автономного
 дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3
 «Семицветик» комбинированного вида»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации города Минусинска от 26.09.2019 № АГ-1735-п, постановлением 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 и науки Красноярского края», решения Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений», регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Семицветик» комбинированного вида» (далее – МАДОУ «Детский сад № 3») управления образования администрации города Минусинска.

1.2. Заработная плата в соответствии с новой системой труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих новую систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 3» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, города Минусинска, а также настоящим Положением. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

1.3. МАДОУ «Детский сад № 3», в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.4. Система оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 3» включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.5. При переходе на новую систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме, не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.6. Заработная плата работников МАДОУ «Детский сад № 3» увеличивается (индексируется) на основании Распоряжения Правительства РФ

1.7. Для работников МАДОУ «Детский сад № 3», с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых МАДОУ услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.8. Перевод учреждений на новую систему оплаты труда осуществляется с обязательным соблюдением требований, установленных статьёй 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2 . Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

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

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются заведующим МАДОУ «Детский сад № 3» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с **приложением 1** к настоящему Положению.

2.4. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МАДОУ «Детский сад № 3» могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и определяются приказом управления образования администрации города Минусинска (далее – управление), в соответствии с **приложением 2** к настоящему Положению.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в МАДОУ «Детский сад № 3» в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников у МАДОУ «Детский сад № 3» устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

по результатам аттестации рабочих мест;

или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем.

3.5. На основании Перечня, утвержденного Приказом Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579, в соответствии с которым всем работникам, независимо от наименований их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях предусмотренных этим Перечнем, и заключения экспертной комиссии руководитель учреждения с учетом мнения выборного Совета трудового коллектива утверждает Перечень конкретных работ по образовательному учреждению, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда, и размеры доплат по видам работ.

| № | Наименование должности | Основание | Размер, в % от ставки |
|----|------------------------|---|-----------------------|
| 1. | Повару, шеф-повару | Работа у горячей плиты, электрожарочного шкафа, работа, связанная с разделкой, обрезкой мяса, | 4 |

| | | | |
|----|-------------------|--|---|
| | | рыбы, чисткой лука | |
| 2. | Кухонный работник | Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную | 4 |

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

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

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

3.9. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливается согласно **приложению 3** к настоящему Положению.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1 Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ «Детский сад № 3», а также средств по приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников на основании решения рабочей группы 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 (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы, обеспечения региональной выплаты);

выплаты по итогам работы.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае согласно **приложению 4** к настоящему Положению, обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.3. настоящего раздела.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, МАДОУ «Детский сад № 3» вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, предусмотренный приложением 4 к настоящему Положению.

4.2.1. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работникам МАДОУ «Детский сад № 3» на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам месячная заработная плата которых при полностью отработанной

норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

4.2.2. Работникам месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата. Для расчета региональной выплаты применяются размеры заработной платы в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений».

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

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленными настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

Размер заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к

заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями».

4.3. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МАДОУ «Детский сад № 3», устанавливается согласно **приложению 5** к настоящему Положению.

4.3.1. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МАДОУ «Детский сад № 3»

4.3.2. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 3».

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

4.3.4. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работников осуществляется ежеквартально (или ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат МАДОУ «Детский сад № 3» (далее — рабочая группа)

4.3.5. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы, заведующий МАДОУ «Детский сад № 3» издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению заведующего МАДОУ «Детский сад № 3» с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работников не учитывается при выплате стимулирующих выплат, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работникам на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ «Детский сад № 3», а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

4.5. Работникам МАДОУ «Детский сад № 3» устанавливается выплаты по итогам, в соответствии с **приложением 6** к настоящему Положению.

Выплаты по итогам выплачиваются в виде стимулирующих выплат по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы устанавливаются в абсолютном размере

4.6. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) МАДОУ «Детский сад № 3» применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику МАДОУ «Детский сад № 3», определяется по формуле:

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

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику МАДОУ «Детский сад № 3» в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника МАДОУ «Детский сад № 3», исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

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

где:

$Q_{\text{стим. раб.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам МАДОУ «Детский сад № 3» в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц МАДОУ «Детский сад № 3», подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением заведующего МАДОУ «Детский сад № 3».

$Q_{\text{стим. раб.}} \geq 15\%$ от фонда оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 3»;

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

где:

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

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

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

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

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал 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 в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

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

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам МАДОУ «Детский сад № 3» в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам МАДОУ «Детский сад № 3», оказывается по решению заведующего учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) детей, родителей.

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам МАДОУ «Детский сад № 3» производится на основании приказа заведующего МАДОУ «Детский сад № 3» с учетом положений настоящей статьи.

6. Оплата труда руководителей учреждений и их заместителей

6.1. Заработная плата руководителей учреждений и их заместителей включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада заведующего МАДОУ «Детский сад № 3» устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала с учетом отнесения МАДОУ «Детский сад № 3» к группе по оплате труда руководителей определенных в соответствии с решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений».

6.2.1. Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - 20%

при первой квалификационной категории - 15 %

6.3. Группа по оплате труда заведующего МАДОУ «Детский сад № 3» определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу МАДОУ «Детский сад № 3», а также иных показателей, учитывающих

численность работников, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение и другие факторы, в соответствии с решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений».

6.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада заведующего МАДОУ «Детский сад № 3», рассчитываемая без учета повышающих коэффициентов, и перечнем должностей, профессий работников МАДОУ «Детский сад № 3», относимых к основному персоналу, определяется в соответствии приложениям 2, 10 к настоящему Положению.

6.5. Размеры должностных окладов заместителей устанавливаются заведующим МАДОУ «Детский сад № 3» на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов заведующего МАДОУ «Детский сад № 3».

6.6. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для заведующего МАДОУ «Детский сад № 3», их заместителей устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, содержащими нормы трудового права и разделом 3 настоящего Положения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера для заведующего МАДОУ «Детский сад № 3» производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности МАДОУ «Детский сад № 3» в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера заведующего МАДОУ «Детский сад № 3».

6.8. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заведующего МАДОУ «Детский сад № 3» выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности.

6.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заведующего МАДОУ «Детский сад № 3» определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов заведующего МАДОУ «Детский сад № 3».

Предельное количество должностных окладов заведующего МАДОУ «Детский сад № 3», учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера заведующего МАДОУ «Детский сад № 3», установленных в соответствии с решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений», с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.10. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера заведующего МАДОУ «Детский сад № 3» устанавливается настоящим Положением.

6.10.1. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера заведующего МАДОУ «Детский сад № 3» осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по

установлению стимулирующих выплат образованной управлением образования администрации города Минусинска (далее – рабочая группа).

6.10.2. Управление образования администрации города Минусинска представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности МАДОУ «Детский сад № 3», в том числе включающую информацию органов самоуправления МАДОУ «Детский сад № 3».

6.10.3. Заведующий имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

6.10.4. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы, управление образования администрации города Минусинска издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

6.10.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности МАДОУ «Детский сад № 3» для заведующего МАДОУ «Детский сад № 3», его заместителей определяются согласно приложению 7 к настоящему Положению.

6.11. Заведующему МАДОУ «Детский сад № 3», его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.11.1 Единовременная материальная помощь, предоставляемая заведующему МАДОУ «Детский сад № 3» в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа управления образования администрации города Минусинска, в пределах утвержденного фонда оплаты труда МАДОУ «Детский сад № 3».

6.11.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителям заведующего производится на основании приказа заведующего МАДОУ «Детский сад № 3» в пределах утвержденного фонда оплаты труда МАДОУ «Детский сад № 3».

6.12. Заведующему, его заместителям персональные выплаты устанавливаются в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

6.13. 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 заведующему МАДОУ «Детский сад № 3», его заместителям определяется согласно приложению 9 к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы выплачивается в виде выплат стимулирующего характера за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный

размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

6.14. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера заведующему МАДОУ «Детский сад № 3» с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера заведующему МАДОУ «Детский сад № 3» за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности заведующего МАДОУ «Детский сад № 3» в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заведующему МАДОУ «Детский сад № 3» за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных МАДОУ «Детский сад № 3» от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда заведующего МАДОУ «Детский сад № 3» и выплачиваются ежемесячно:

| Критерии оценки результативности и качества труда | Условия | | Предельный размер (%) от доходов организации от приносящей доход деятельности |
|--|---|-----------------|---|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| организация приносящей доход деятельности | доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания | от 1% до 15,9% | 0,5 |
| | | от 16% до 25,9% | 1,0 |
| | | от 26% до 30,9% | 1,5 |
| | | от 31% и выше | 2,0 |

6.15. Заместителям заведующего сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливается приказом заведующего МАДОУ «Детский сад № 3».

6.16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) определяется Управлением образования администрации города Минусинска, в размере не превышающем размера, установленного Администрацией города Минусинска в примерных положениях об оплате труда в кратности до 3.

6.1. Размещение информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей.

1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной

заработной плате руководителя и заместителя руководителя автономного учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте Управления образования администрации города Минусинска.

2. Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и заместителя руководителя автономного учреждения и представления указанными лицами данной информации устанавливается Администрацией города Минусинска, если иное не предусмотрено федеральным законодательством.

7. Заключительные и переходные положения

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников МАДОУ «Детский сад № 3» составляет не более 50-70% от доходов, полученных от и иной приносящей доход деятельности с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Приложение 1
к положению об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 3 «Семицветик»
комбинированного вида

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

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, секретарь учебной части | | 3621,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | | 3813,0 |
| 2 квалификационный уровень | | 4231,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6255,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 7120,0 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6 547,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 7456,0 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7171,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 8168,0 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7 847,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 8942,0 |

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 305 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 | 3 813,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4 023,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 4 231,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4 650,0 |
| 3 квалификационный уровень | 5 109,0 |
| 4 квалификационный уровень | 6 448,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 4 650,0 |
| 2 квалификационный уровень | 5 109,0 |
| 3 квалификационный уровень, | 5 608,0 |
| 4 квалификационный уровень | 6 742,0 |

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3 275,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 433,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3 813,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4 650,0 |
| 3 квалификационный уровень | 5 109,0 |
| 4 квалификационный уровень | 6 154,0 |

4. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

| Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| Заведующий библиотекой | 7 871,0 |
| Художественный руководитель | 8 057,0 |
| Специалист по охране труда | 4 650,0 |
| Специалист по охране труда II категории | 5 109,0 |
| Специалист по охране труда I категории | 5 608,0 |
| Специалист по закупкам, контрактный управляющий* | 3 813,00 |

*Перечень должностей и уровня квалификации установлены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 г. № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»

Приложение 2
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 3 «Семицветик»
комбинированного вида»

Условия,

при которых размеры окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МАДОУ «Детский сад № 3», могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МАДОУ «Детский сад № 3» выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должности «по должностям педагогических работников».

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

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

где,

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

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный Положением об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад № 3»;

K – повышающий коэффициент.

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами МАДОУ «Детский сад № 3» с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда МАДОУ «Детский сад № 3», на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

Таблица

| № | Основание повышения оклада (должностного) | Предельное значение |
|---|---|---------------------|
|---|---|---------------------|

| п/п | оклада), ставки заработной платы | повышающего коэффициента |
|-----|--|--------------------------|
| 1. | За наличие квалификационной категории: | |
| | высшей квалификационной категории | 25% |
| | первой квалификационной категории | 15% |
| 2. | второй квалификационной категории | 10% |
| | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания. | |
| | для педагогических работников общеобразовательных учреждений | 35% |
| | для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений | 50% |
| | для педагогических работников прочих образовательных учреждений | 20% |

5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K=K_1+K_2$$

где

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

K_2 — повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы;

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

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

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

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

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 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;

$Q_{\text{отп}}$ — сумма средств, направляемая в резерве для оплаты отпусков, выплаты пособия и 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.

Приложение 3
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 3 «Семицветик»
комбинированного вида»

Виды и размеры
компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
(при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)
осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным
основным общеобразовательным программам (дошкольного образования),
образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-
педагогической и медико-социальной помощи.

| № п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|-------|--|--|
| 1. | за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*> | 20 |
| 2. | за работу в санаторных образовательных учреждениях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях | 20 |
| 3. | 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 |
| 4. | 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 образовательное учреждение (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях (если такая категория имеется) | 20 |
| 5. | за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей) | 15 |

<*> 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.

Приложение 4
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 3 «Семицветик»
комбинированного вида»

Виды и размеры персональных выплат работникам учреждения

| | Виды и условия персональных выплат | Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|------|---|--|
| 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% |
| 1.3. | 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. | за заведование элементами инфраструктуры:<***>: учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20% |
| 3 | Молодым специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет | 20% |

| | | |
|---|--|-------------|
| | работы с момента окончания учебного заведения | |
| 4 | краевые выплаты воспитателям краевых государственных 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, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя организации 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.

Приложение 5

к положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 3 «Семицветик» комбинированного вида»

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МАДОУ «Детский сад № 3»

| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельное количество баллов* | |
|----------------------|---|---|--|-------------------------------|--|
| | | наименование | индикатор | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Педагог-психолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100 | 30 | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты | | работы | | |
| | Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей | участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | за участие | 30 | |
| | | | в разработке | | |
| | | | и реализации | | |
| | | | проектов, | | |
| | | | программ, | | |
| | | | связанных с педагогической деятельностью | | |
| призовое место | | | 20 | | |
| в конкурсе | | | | | |
| проектов и программ, | | | | | |
| получение | | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|----|
| | | | гранта | |
| | | | Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 20 |
| | | адаптация вновь поступивших детей, | оказание психологической | 30 |
| | | благоприятный психологический | помощи воспитанникам, | |
| | | климат | родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников | организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей. работа с родителями, педагогическим коллективом | наличие психолого-педагогических заключений по проблемам | 30 |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|----|--|--|--|--|
| | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100 | 30 | | | | |
| | Обеспечение занятости детей | проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков | постоянно | 20 | | | | |
| | Организация работы по укреплению здоровья воспитанников | ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима | отсутствие замечаний | 20 | | | | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты | | медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | | | | | |
| | Участие в инновационной деятельности | разработка и внедрение авторских программ воспитания | наличие авторской программы воспитания | 30 | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | Организация здоровья сберегающей воспитывающей среды | отсутствие травм, несчастных случаев | 0 | 20 | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | Эффективность работы с родителями | наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | 20 | | | | |
| | | | высокий уровень решения конфликтных ситуаций | 20 | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | посещаемость детей | не менее 80 | 20 | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|---|----|--|
| | Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении, участие в работе органов самоуправления, участие в работах по благоустройству территории, участие в подготовке и проведении городских массовых мероприятий. | постоянно | 10 | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение занятий высокого уровня | Отсутствие замечаний Старшего воспитателя , администрации учреждения | 30 | |
| | | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов | 20 | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| Педагогические работники: музыкальный руководитель, учитель-логопед. Учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100 | 30 | |
| | Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей | праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т. п. | наличие мероприятий | 30 | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------------|--|---|---|----------|
| | Достижения детей | участие в муниципальных и региональных смотрах конкурсах, соревнованиях | участвую щих от общего числа детей призовое место | 20 50 |
| | Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей | открытые утренники. праздники, посвященные Дню матери, временам года и т. п. | наличие мероприятий | 30 |
| | Эффективная реализация Коррекционной направленности Образовательного процесса | достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом | положительная динамика | 30 |
| | Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | отсутствие травм, несчастных случаев | 0 | 30 |
| | Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов | 20 |

| | | | | | |
|---|---|---|--|----|--|
| | | выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение занятий высокого уровня | Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | 30 | |
| | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | наличие лицензированной программы | 30 | |
| | | | призовое место в конкурсе проектов и программ | 15 | |
| | | | Издание печатной Продукции (статей), Отражающей результаты работы | 20 | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| Младший воспитатель, помощник воспитателя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Проведение работы по укреплению здоровья детей | ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур | отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | 20 | |
| | Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня | соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию | отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | 20 | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |

| | | | | | |
|---------------------|--|---|---|----|--|
| | Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | 30 | |
| | Участие в мероприятиях учреждения | проведение дня именинника, праздников для детей | постоянно | 30 | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Соблюдение санитарно-гигиенических норм | отсутствие замечаний надзорных органов | 0 | 30 | |
| инженер-программист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | 100% | 30 | |
| | Обработка и предоставление информации | Наличие замечаний | 0 | 10 | |
| | Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО) | Ведение баз автоматизированного сбора информации | Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база) | 50 | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения | Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | стабильно | 30 | |
| Шеф-повар, повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |

Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов

наличие предписаний контролирующих органов


3
0
2
0

| | | | |
|---|--|--|------|
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Снижение уровня заболеваемости детей | уровень заболеваемости детей | | 3040 |
| Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню | отсутствие замечаний надзорных органов | | |
| Соблюдение технологического процесса приготовления пищи | отсутствие замечаний надзорных органов | | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |

| | | | |
|-------------------|--|--|----------------|
| | <p>Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями</p> | <p>состояние помещений и территории учреждения</p> | <p>1 0</p> |
| | <p>Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд</p> | <p>Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки</p> | <p>4 0</p> |
| <p>Кладовщик,</p> | <p>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</p> | | |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий кухни | Выполнение дополнительных видов работ | погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок | 5 | 1 |
| | | | 0 | 0 |
| | | | ч | а |
| | | | с | о |
| | | | в | в |
| | | | М | е |
| | | | с | я |
| | | | ц | ц |
| | | | 1 | 2 |
| | | | 0 | 0 |
| | | | ч | а |
| | | | с | о |
| | | | в | в |
| | | | М | е |
| | | | с | я |
| | | | ц | ц |
| | | | 1 | 3 |
| | | | 5 | 0 |
| | | | ч | а |
| | | | с | о |
| | | | в | в |
| | | | М | е |
| | | | с | я |
| | | | ц | ц |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|---|--------|
| | Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов | наличие предписаний контролирующих органов | о т с у т с т в и е п р е д п и с а н и й | 5 0 |
|--|--|--|---|--------|

| | | | | |
|--|---------------------------------------|-----------------------------------|--|--------|
| | | | у с т р а н е н и е п р е д п и с а н и й в у с т а н о в л е н н ы е с р о к и | 3 0 |
| | Проведение праздников для детей | участие в мероприятиях учреждения | | 2 0 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | |  | |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | <p>Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений</p> | <p>состояние помещений и территории учреждения</p> | <p>о т с у т с т в и е п р е д п и с а н и й к о н т р о л и р у к ш и х и л и н а д з о р н ы х о р г а н о</p> |
|--|---|--|---|

| | | | | | |
|---------------------|---|--|----------------------------|--|--|
| Делопроизводитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | 0 2 0 з а м е ч а н и й |
| | Образцовое состояние документооборота | отсутствие замечаний по документообеспечению | | 0 2 0 | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Оперативность выполняемой работы | оформление документов в срок | | 0 2 0 з а м е ч а н и й | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | 0 2 0 з а м е ч а н и й |
| | Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами | отсутствие замечаний от других ведомств | | 0 2 0 | |
| Старший воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100 | 30 | |
| | | | | | |
| | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с | разработка, согласование, утверждение и реализация | издание печатной продукции | 20 | |
| | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|---|-------------------|----|
| | образовательной деятельностью | проектов и программ | (статей), отражающей результаты работы | | |
| | Создание условий для осуществления образовательного процесса | обеспечение санитарно- | отсутствии предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 20 | |
| | | гигиенических условий | | | |
| | | процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | | | |
| | Сохранение здоровья детей в учреждении | создание и реализация | отсутствии динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей | 10 | |
| | | программ и проектов, | | | |
| | | направленных на сохранение здоровья детей | | | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты | | работы | | |
| | Участие в инновационной деятельности | | р | наличие авторской | 30 |
| | | | з | | |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | | <p>р а б о т к а и в н е д р е н и е а в т о р с к и х п р о г р а м м в о с п и т а н и я</p> | <p>програ мы воспитан ия</p> |
| | <p>Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей</p> | <p>о т к р ь т</p> | <p>наличие 30 меропри ятий</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | ь | | |
| | | е | | |

У
т
р
е
н
н
и
к
и
,
п
р
а
з
д
н
и
к
и
,
п
о
с
в
я
щ
е
н
н
ы
е
д
н
и
к
и

м
а
т
е
р
и
,
в
р
е
м
е
н
а
м
г
о
д
а

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|-------------------------|
| | <p>Осуществление дополнительных работ</p> | <p>участие в проведении работ</p> | <p>постоянно 10</p> |
| | | <p>ремонтных работ</p> | |
| | | <p>в учредительных</p> | |
| | <p>Выплаты за качество выполняемых работ</p> | | |

| | | | |
|--|--|--|-----------|
| | <p>Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса</p> | <p>у внедрени ч е а новых с технолог т ий, и форм, е методов, в приемов в работе</p> | <p>20</p> |
|--|--|--|-----------|

| | | | |
|--|--|--|-----|
| Специалист по охране труда | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности поставленных задач | | |
| | Эффективность деятельности | Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма, мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда | 0 з |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| | Результативность деятельности | Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 0 з |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения | Обеспечение необходимыми материалами в соответствии с требованиями. | 0 з | |

| | | | |
|---|--|--|-------------------------|
| Специалист по закупкам, контрактный управляющий | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности поставленных задач | | |
| | Разработка плана закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок, размещение в единой информационной системе плана закупок и внесение в него изменений | Своевременное и качественное ведение документов, полнота исполнения обязанностей | До по, св по, со но, тр |
| | | | От ко ор пр не до |
| | Разработка план-графика, осуществление подготовки изменений для внесения в план график, размещают в единой информационной системе план-графика и внесение в него изменения; | Своевременное планирование (внесение изменений) в план-график | До по, св по, со но, тр |
| | | От ко ор пр не до | |

| | | | |
|---------------------------------|--|--|--|
| | Осуществление подготовки закупочной документации | Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей | До по, сво по, соо но, тре От ко, ор, пр, не, до |
| | Обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов (договоров) | Разработка проекта контракта (договора), обсуждение претензии (при наличии) | До по, сво по, соо но, тре |
| | | | От ко, ор, пр, не, до |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| | Проведение экспертизы результатов закупок, контрактов | Качественное выполнение работ, услуг по заключенным договорам (контрактам) | От |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| | Непрерывное профессиональное развитие | Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня | Вь до, соо пу, пр, ма, сем |
| | Своевременное предоставление документации в сопровождающие организации | Отсутствие жалоб, замечаний | 100 |
| *Исходя из 100-балльной системы | | | |

Приложение 6
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного
учреждения
МАДОУ «Детский сад № 3»
комбинированного вида»

Виды и размеры
выплат по итогам работы работникам МАДОУ «Детский сад № 3»

| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельное количество баллов* |
|---|---|----------------------------------|-------------------------------|
| | Наименование | Индикатор | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |
| Объем ввода законченных ремонтных объектов | текущий ремонт | выполнен в срок, в полном объеме | 25 |
| | капитальный ремонт | | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | применение нестандартных методов работы | | 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения | задание выполнено | в срок, в полном объеме | 50 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | оценка результатов работы | наличие динамики в результатах | 50 |
| Участие в инновационной деятельности | наличие реализуемых проектов | участие | 50 |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |

Приложение 7
к положению об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 3 «Семицветик»
комбинированного вида»

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия
их осуществления, критерии оценки результативности и
качества деятельности учреждений для руководителей, их заместителей**

Общеобразовательные учреждения, подведомственные управлению образования администрации города Минусинска (кроме образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного образования))

| 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 | отсутствие предписаний надзорных органов | 25% |
| | | | отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |
| | | выполнение муниципального задания | 100% | 30% |
| | | обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации | 100% | 5% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |

| | | | | | |
|--------------------------------------|---|--|--|-----|--|
| | Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях | Региональный уровень | 20% | |
| | | ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 35% | |
| | | отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 10% | |
| | 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 | создание условий безопасности и сохранности жизни и | отсутствие предписаний надзорных органов | 25% | |

| | | | | | |
|--|---|---|--|-----|--|
| | ния учреждения | здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности | отсутствие травм, несчастных случаев | 15% | |
| | | подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно 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 | Региональный уровень | 15% | |
| | | Ведение экспериментальной работы | Наличие статуса базовой площадки | 35% | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Результативность деятельности учреждения | освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся | качество обученности не ниже 70% | 45% | | |
| | доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории | не менее 50% | 20% | | |

| | | | | | |
|--|--|---|--|-----|--|
| | | Реализация проектной и исследовательской работы | Охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25% | 20% | |
| | | координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации | 100% выполнения плана | 20% | |

Образовательные учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (дошкольного образования), подведомственные управлению образования администрации города Минусинска

| Должность | Критерии оценки результативности 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 | выполнение показателей муниципального здания | 100% | 30% |
| | | отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя по проведенным проверкам (по итогам предыдущего квартала) | 0 | 20% |
| | | отсутствие травм, несчастных случаев (по итогам предыдущего квартала) | 0 | 20% |
| | Эффективность реализуемой кадровой политики | укомплектованность кадрами | 100% работников работает в учреждении по основному месту работы (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам) | 5% |
| | | Отсутствие вакансий (для школы дистанционного обучения) далее ШДО | 10% | |

| | | | |
|---|--|--|-----|
| | Наличие квалифицированных педагогических кадров | 100% педагогов, работающих в учреждении, имеют дефектологическое образование или переподготовку в области социальной педагогики (для школ) | 10% |
| | | 100% педагогов работающих с использованием дистанционных технологий, имеют повышение квалификации в данной области (для ШДО) | 5% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Успешная интеграция в общество обучающихся, воспитанников | отсутствие правонарушений, преступлений, самовольных уходов, несчастных случаев с обучающимися, воспитанниками | 100% | 20% |
| Обеспечение развития учреждения | Продолжение обучения выпускников учреждения в учреждениях профессионального обучения | 90% выпускников продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для школ) | 5 % |
| | | 70% выпускников, из числа детей-инвалидов продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для ШДО) | 5% |
| | Ведение экспериментальной работы | Исполнение мероприятий в соответствии с планом работы стажировочной базовой площадки | 15% |

| | | | |
|--|---|--|-----|
| | | Отсутствие замечаний, проверяющих организаций к работе стажировочной базовой площадки | 15% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результативность деятельности учреждения | реализация образовательной программы учреждения | показатели качества по результатам итоговых контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40% и выше (для школ ШДО) | 10% |
| | | 90% воспитанников имеют положительную динамику по итогам мониторинга уровня развития воспитанников (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования) | 10% |
| | реализация программы сопровождения (коррекционной, адаптированной программы) | 98% обучающихся, воспитанников имеют положительную динамику результатов | 10% |
| | отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении (по итогам предыдущего квартала) | 0 | 10% |

| | | | | |
|--------------------------|---|--|---|-----|
| | Умение выстраивать эффективное взаимодействие для достижения целей учреждения | привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | заключен договор о сетевом взаимодействии, привлечены средства из дополнительных источников финансирования (грант) | 10% |
| | Умение качественно предоставлять информацию о деятельности учреждения | эффективное и системное использование в работе информационно - коммуникационных технологий | 100% информации представляется в срок и в соответствии с требованиями | 20% |
| | Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий | ведение баз автоматического сбора информации | отсутствие замечаний по ведению баз автоматического сбора информации | 20% |
| | | | системное сопровождение официального Интернет-сайта учреждения | 10% |
| | Обеспечение информационной открытости учреждения | проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения | Положительные сюжеты в СМИ (для учреждений осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования) | 5% |
| Заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Обеспечение стабильного функционирования учреждения | выполнение показателей муниципального здания | 100% | 20% |

| | | | | |
|--|--|---|---|-----|
| | | отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя, руководителя по проведенным проверкам (по итогам предыдущего квартала) | 0 | 30% |
| | | отсутствие травм, несчастных случаев | 0 | 20% |
| Оказание методической помощи образовательным организациям города | Деятельность в рамках стажировочной (базовой) площадки | Отсутствие замечаний проверяющих организаций, учредителя к работе стажировочной (базовой) площадки | | 5% |
| | | Исполнение плана мероприятий стажировочной (базовой) площадки в соответствии с установленными сроками | | 5% |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | Исполнение плана повышения профессиональной подготовки работников | 100% работников повысили квалификацию в соответствии с планом | | 20% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Успешная интеграция в общество обучающихся, воспитанников | отсутствие правонарушений, преступлений, самовольных уходов, несчастных случаев с обучающимися, воспитанниками | 100% | | 20% |
| | Продолжение обучения выпускников учреждения в учреждениях профессионального образования | 90% выпускников продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для школ) | | 10% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |

| | | | | |
|--|--|---|--|-----|
| | Результативность деятельности учреждения | реализация образовательной программы учреждения | показатели качества по результатам четвертных контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40% и выше (для школ и ШДО) | 20% |
| | | | 90% выпускников имеют положительную динамику по итогам мониторинга уровня развития воспитанников (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования) | 30% |
| | | Разработка адаптированных образовательных программ для всех детей с ограниченными возможностями здоровья | 100% | 20% |
| | | отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении (по итогам предыдущего квартала) | 0 | 20% |
| | | Реализация проектной и исследовательской деятельности обучающихся, воспитанников (для школ, ШДО) | Охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 30% | 20% |
| | | | | |

| | | | | |
|--|---|--|--|-----|
| | Обеспечение информационно й открытости учреждения | проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения | наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, о правах и обязанностях обучающихся, о составе попечительского совета, о действующем законодательстве и с другой информацией | 10% |
| | | | системное сопровождение официального Интернет-сайта учреждения | 10% |

<*> Без учета повышающих коэффициентов

Приложение 8
к положению об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 3 «Семицветик»
комбинированного вида»

Размер персональных выплат
заведующему МАДОУ «Детский сад № 3», заместителям заведующего

| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) |
|-------|---|---|
| 1. | Сложность, напряженность и особый режим работы: | |
| | опыт работы в занимаемой должности <u><*></u> : | 25% |
| | от 1 года до 5 лет <u><*></u> | 5% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u><*></u> | 15% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u><*></u> | 20% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <u><*></u> | 15% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <u><*></u> | 20% |
| 2. | от 5 года до 10 лет <u><*></u> | 15% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u><*></u> | 25% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u><*></u> | 30% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <u><*></u> | 25% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <u><*></u> | 30% |
| | свыше 10 лет <u><*></u> | 25% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u><*></u> | 35% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u><*></u> | 40% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <u><*></u> | 35% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <u><*></u> | 40% |

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. <*> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение 9
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 3 «Семицветик»
комбинированного вида»

Размер выплат по итогам работы
заведующему МАДОУ «Детский сад № 3», заместителям заведующего

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Организации | 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 | 100% |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | Реализация проектов | 100% |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | Международные Федеральные Межрегиональные Региональные | 100% 90% 80% 70% |

Приложение 10
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного
учреждения
«Детский сад № 3 «Семицветик»
комбинированного вида»

Перечень должностей, профессий работников МАДОУ «Детский сад № 3»,
относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

| № п/п | Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
|----------|--|---|
| I | По виду экономической деятельности «Образование» | |
| 2 | Дошкольные образовательные учреждения | воспитатель |

Приложение 11
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного
учреждения
«Детский сад № 3 «Семицветик»
комбинированного вида»

Показатели для отнесения МАДОУ «Детский сад № 3» к группам по оплате
труда заведующего по сопровождению деятельности органов местного
самоуправления

| № п/п | Показатели | Условия | Кол-во баллов |
|----------|---|------------------------------------|------------------|
| 1 | Количество работников учреждения | Из расчета на каждого работника | 1 |
| 2 | Наличие обслуживаемых, подведомственных учреждений | За каждое учреждение | 10 |
| 3 | Количество работников в обслуживаемых, подведомственных учреждениях | За каждого работника | 1 |

Отнесение учреждения к определенной группе по оплате труда руководителей производится по сумме баллов на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группы по оплате труда руководителей учреждений

| Группа по оплате труда руководителей | Сумма баллов |
|--------------------------------------|------------------|
| I | Свыше 500 баллов |
| II | До 500 баллов |
| III | До 350 баллов |
| IV | До 200 баллов |