

СОГЛАСОВАНО:

Глава

города Сосновоборска

С.А. Пономарев

«14» декабря 2020 г.



СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
МАДОУ «Детский сад комбинированной
направленности № 9» города Сосновоборска

Я.А. Перепелка

«14» декабря 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ ДСКН № 9

г. Сосновоборска

Т.В. Степанова

«14» декабря 2020 г.

М.П.



Положение
об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированной направленности № 9»
города Сосновоборска
(МАДОУ ДСКН № 9 г. Сосновоборска)

(наименование учреждения)

I. Общие положения.

Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированной направленности № 9» города Сосновоборска (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – УК РФ), Решением Сосновоборского городского Совета депутатов от 21.12.2016 г. № 15/64-р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сосновоборска», и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированной направленности № 9» города Сосновоборска (далее – учреждение).

II. Порядок и условия оплаты труда работников.

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

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

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

2.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 ТК РФ и по результатам оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 ТК РФ.

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

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

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 ТК РФ.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 ТК РФ.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат учреждения осуществляется в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников.

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, устанавливаются согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

III. Условия оплаты труда заместителям заведующего учреждением и главного бухгалтера.

1. Заработная плата заместителям заведующего и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

2. Размеры должностных окладов заместителей заведующего учреждением и главного бухгалтера устанавливаются заведующим на 10 – 30 процентов ниже размера должностного оклада заведующего учреждением.

3. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего учреждением и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4. Размер должностного оклада заместителей заведующего и главного бухгалтера увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории – на 20%;
- при первой квалификационной категории – на 15%.

5. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего и главного бухгалтера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей заведующего учреждением и главного бухгалтера определяются согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

6. Размер персональных выплат заместителям заведующего учреждением и главного бухгалтера определяется согласно Приложению № 6 к настоящему Положению.

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- организация и проведение важных работ, мероприятий;
- участие в инновационной деятельности;
- проведение ремонтных работ.

Размер выплат по итогам работы заместителям заведующего учреждением и главного бухгалтера определяется согласно Приложению № 7 к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы для заместителей заведующего учреждением и главного бухгалтера устанавливаются в размере до 150 процентов от оклада (должностного оклада).

8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям заведующего учреждением и главного бухгалтера устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

9. Заместителям заведующего учреждением и главного бухгалтера сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом заведующего учреждением.

10. Заместителям заведующего учреждением и главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела IV настоящего Положения.

11. Выплата единовременной материальной помощи заместителям заведующего учреждением и главному бухгалтеру производится на основании приказа заведующего с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

IV. Единовременная материальная помощь.

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

2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению заведующего:

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

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

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

V. Другие вопросы оплаты труда.

1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения определяется от доходов, полученных от предпринимательской 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:

- не более 50% от доходов для работников, проводивших групповые занятия;
- не более 80% от доходов для работников, проводивших индивидуальные занятия.

Приложение № 1.
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ ДСКН № 9 г. Сосновоборска

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

1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
		2943,0	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень		3099,0	
2 квалификационный уровень		3439,0	
	младший воспитатель	3499,0	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре муз рук.	при наличии среднего профессионального образования	5084,0
		при наличии высшего профессионального образования	5786,0
2 квалификационный уровень		при наличии среднего профессионального образования	5321,0
		при наличии высшего профессионального образования	6060,0
3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог- психолог	при наличии среднего профессионального образования	5828,00
		при наличии высшего профессионального образования	6638,0
4 квалификационный уровень	учитель- логопед, старший воспитатель	при наличии среднего профессионального образования	6378,0
		при наличии высшего профессионального образования	7267,0

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	3099,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень		3779,0
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	4152,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	3779,0
2 квалификационный уровень		4152,0
3 квалификационный уровень		4558,0
4 квалификационный уровень		5479,0

3. Профессиональные квалификационные группы
общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Кастелянша, кладовщик подсобный рабочий (2-3 разряд по ЕТКС), рабочий по комп. обслуживанию здания(2-3 разряд по ЕТКС), повар (2,3 разряд по ЕТКС)	2662,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комп. обл. зд.,(4 разряд по ЕТКС) повар (4,5 разряд по ЕТКС)	3099,0
2 квалификационный уровень		3779,0

4. Должности, не предусмотренные
профессиональными квалификационными группами

Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
машинист по стирке белья		2662,0
специалист по охране труда		3779,0
специалист по закупкам		3779,0

**Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться
выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной
платы**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установления 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 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 настоящим Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированной направленности № 9» города Сосновоборска,

K - повышающий коэффициент.

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

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

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

п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
	За наличие квалификационной категории:	
1	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50%

5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K₁ – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K₂ – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2

таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:
если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K_2 = 0\%$,

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

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

где:

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

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

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

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

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

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

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

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

1-за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

2-при оплате за педагогическую работу специалистов учреждения.

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

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

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

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

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

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

и рассчитывается по следующей формуле:

$$С_{\text{п}} = \text{ФОТ}_{\text{п}} / (4,3 * Ч_{\text{п}}), \text{ где}$$

$С_{\text{п}}$ – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

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

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

4,3 - среднее число недель в месяце.

5.4. Оплата труда иным работникам.

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

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

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

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

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

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

249- число рабочих дней в году.

Приложение № 3
к Положению об оплате
труда работников
МАДОУ ДСКН № 9 г. Сосновоборска

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за работу в группах для детей с ограниченным возможностями здоровья <u><***></u>	20

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МАДОУ ДСКН № 9 г. Сосновоборска.

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения (далее – Порядок), регулируют отношения, возникающие между учреждением и работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера, по видам экономической деятельности «Образование».

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

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников.

4. Работникам учреждения по решению заведующего в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Приложению №4.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Приложению №4.

7. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2¹ статьи 4 Закона Красноярского края от 29 октября 2009 года № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным пунктом 2¹ статьи 4 Закона Красноярского края от 29 октября 2009 года № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2¹ статьи 4 Закона Красноярского края от 29 октября 2009 года №

9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным пунктом 2¹ статьи 4 Закона Красноярского края от 29 октября 2009 года № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

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

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

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

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

8. При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждений;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Приложению №4.

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

9. Заведующий учреждением при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию уполномоченного органа управления учреждения.

10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

11. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются заведующим учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

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

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

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику 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 учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

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

где:

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

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

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

где:

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

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по 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.

Размер персональных выплат работникам учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы наши <*>
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%
1.3	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	за заведование элементами инфраструктуры:<****>:	
	кабинетами лабораториями, мастерскими, группами	10%
	музыкальными и спортивными залами	10-20%
	пищеблоком	10-20%
2.2	Работникам:	До 20%
	за организацию диетического питания	
2.3	дополнительную нагрузку, связанную: с ведением реестров по выплатам компенсации части родительской платы	До 30%
2.4	Педагогическим работникам за работу в ПМПк:	
	председатель	До 20%
	секретарь	До 15%
	члены ПМПк	До 10%
2.5	Педагогическим работникам за работу в методическом совете:	
	председатель	20%
	члены	10%
2.6	За работу с сайтами учреждения	20%
2.7	За руководство городским педагогическим сообществом	10%

2.8	работникам за ведение бухгалтерской и статистической отчетности	До 40%
3.0	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4.0	краевые выплаты воспитателям учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

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

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

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.

**Виды и размеры выплат
по итогам работы работникам
МАДОУ ДСКН № 9 г. Сосновоборска.**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Объем освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	До 50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	До 50
Степень освоения полученных от приносящей доход деятельности средств	% освоения средств от первоначального плана	100% полученного объема средств	25
		110% и более полученного объема средств	50
Соблюдение финансовой дисциплины	качество и сроки представления информации	отсутствие замечаний	75
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	75
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	75
Результаты коррекционно – логопедической работы	(норма речевого развития в конце года по результатам обследования специалистами ГПМПК)	60-75%	5
		75-85 %	7
		85 % и выше	100

Приложение № 5
к Положению об оплате
труда работников
МАДОУ ДСКН № 9 г. Сосновоборска

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления,
критерии оценки результативности и качества деятельности заместителям заведующего
и главного бухгалтера МАДОУ ДСКН № 9 г. Сосновоборска**

Должность	Критерии оценки эффективност и и качества деятельности учреждения	Условия		Предельн ый размер выплат к окладу, (должнос тному окладу), ставке заработн ой платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместител ь заведующе го	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	Отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			Отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		Подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	Соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	25%
			Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения	Организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места на следующих уровнях	
			Региональном	15%
			Межрегиональном	25%
			Всероссийском	30%
Международном			35%	

		Ведение экспериментальной работы	Наличие статуса базовой площадки	25%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности учреждения	Реализация проектной и исследовательской деятельности	Охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%	20%
		Доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	Не менее 50%	20%
Координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации		100% выполнения плана	20%	
	Эффективность управленческой деятельности	Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	Наличие и реализация программ и проектов	20%
		Стабильность коллектива	Движение сотрудников в пределах 5-10% от общего числа	20%
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации по бухгалтерскому сопровождению учреждений	Полнота и соответствие документации установленным нормам	100%	30%
	Создание условий для обеспечения стабильного функционирования и развития учреждения	Обеспечение санитарно-гигиенических условий, материально-технической и ресурсной обеспеченности, сохранности имущества	Отсутствие нарушений	20%
	Эффективность управленческой и кадровой политики	Своевременный контроль за исполнением бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности подведомственными учреждениями, укомплектованность кадрами, их качественный состав	Отсутствие нарушений	25%

	Оказание методической помощи руководителям подведомственных учреждений по возникающим вопросам исполнения бюджета, новых нормативных документов, актов, требований вышестоящих органов	Своевременность осуществления контроля	Отсутствие нарушений финансовой дисциплины учреждения	25%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение работы требующей высокой напряженности и интенсивности	Систематическое выполнение срочных заданий	Отсутствие нарушений	30%
	Высокий уровень профессиональной мастерства при организации финансово-экономической деятельности	Использование программного обеспечения для соблюдения технологии бухгалтерской информации и порядка документооборота, использование новых дополнительных программ, использование в работе электронной почты	Своевременность, оперативность и отсутствие ошибок в данных учета	20%
	Осуществление дополнительной работы	Проведение экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности в целях изыскания экономии и рационального использования средств, представление информации не входящей в перечень установленной отчетности. Ежемесячное представление дополнительных отчетов ФСС на возмещение расходов	Своевременность и оперативность	30%
	Работа с входящей корреспонденцией	Компетентность, корректность ответов на запросы в соответствии с нормативными документами	Своевременная подготовка ответа	10%

	Наличие обслуживаемых подведомственных учреждений		За каждое учреждение	10%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокая исполнительская дисциплина	Обеспечение платежной и кассовой дисциплины	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, отсутствие превышения утвержденного ФОТ образовательным учреждениям	25%
	Взаимодействие с органами государственной власти и внебюджетными фондами: социального страхования, пенсионного страхования, медицинского страхования	Оперативное реагирование на запросы органов государственной власти и внебюджетных фондов	Своевременность и оперативность	25%
	Создание отчетности в электронном варианте	Достоверность, качество полнота создаваемых отчетов	Оперативность, своевременность представления отчетов	25%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 6
к Положению об оплате
труда работников
МАДОУ ДСКН № 9 г. Сосновоборска

**Размер персональных выплат
заместителям заведующего и главного бухгалтера
МАДОУ ДСКН № 9 г. Сосновоборска**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
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 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
1.3.	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2.	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1	За работу с сайтом федерального казначейства	20%
2.2	За ведение бухгалтерской и статистической отчетности	40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Приложение № 7
к Положению об оплате
труда работников
МАДОУ ДСКН № 9 г. Сосновоборска

**Размер выплат по итогам работы
заместителям заведующего и главного бухгалтера
МАДОУ ДСКН № 9 г. Сосновоборска**

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), %<*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	150%
		федеральные	100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	выполнен в срок,	40%
	Капитальный ремонт	качественно, в полном объеме	100%
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25%
		95% выделенного объема средств	50%
Степень освоения полученных от приносящей доход деятельности средств	% освоения средств от первоначального плана	100% полученного объема средств	25%
		110% и более полученного объема средств	50%
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности управления	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50%
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50%
Соблюдение финансовой дисциплины	качество и сроки представления информации	отсутствие замечаний	25%

<*>

Без

учета

повышающих

коэффициентов.

