

**ПРИНЯТО**

На общем собрании трудового коллектива протокол № 4 от «21» июня 2012 года

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ Холмогорский ДС «Домовенок»

\_\_\_\_\_ В.А. Матюшина

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующая МБДОУ Холмогорский ДС «Домовенок»  
\_\_\_\_\_ Л.Н.Фалько  
Приказ № 82 от 21.06.2012 г.

Приложение №2  
к Коллективному договору

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Холмогорский детский сад «Домовенок»**

**с. Холмогорское, Шарыповского района, Красноярского края**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Решением Шарыповского районного совета депутатов Красноярского края №17/178 от 23.06.2011 года «О новых системах оплаты труда работников муниципальных и казенных учреждений», Постановлением администрации Шарыповского района №420-п от 23.06.2011 г. «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений подведомственных Управлению образования администрации Шарыповского района», Постановлением администрации Шарыповского района Красноярского края №533-п от 08.06.2012 г. «О внесении изменений в постановление администрации Шарыповского района от 23.06.2011 г. №420-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений подведомственных Управлению образования администрации Шарыповского района» определяет порядок, виды, условия, размер, в том числе, критерии оценки результативности и качества труда и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Холмогорский детский сад «Домовенок» (далее МБДОУ).
- 1.2. Новая система оплаты труда (далее НСОТ) вводится в МБДОУ в целях:
  - обеспечения соответствия качества труда работника и уровня его оплаты;
  - усиления мотивации работников к повышению эффективности их деятельности;
  - повышения качества предоставляемых бюджетных услуг.
- 1.3. Основными принципами введения НСОТ в МБДОУ являются обеспечение гарантированной заработной платы, а также обеспечение открытости и гласности при установлении выплат стимулирующего характера работникам.
- 1.4. Условия оплаты труда работников МБДОУ закрепляются в трудовых договорах, заключенных между руководителем и работниками, исходя из условий труда, его результативности.
- 1.5. Должностные инструкции, определяющие содержание, объем и порядок выполнения работ, утверждаются руководителем в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями и согласовываются с выборным профсоюзным органом.
- 1.6. Наименование должностей и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий

рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (приказ №761 и Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г.).

1.7. Формирование фонда оплаты труда МБДОУ осуществляется в пределах финансовых средств, предоставляемых учреждению на выполнение муниципального задания.

1.8. Положение об оплате труда принимается общим собранием, согласуется с выборным профсоюзным органом.

1.9. Положение, при необходимости, может быть пересмотрено на начало учебного года.

1.10. НСОТ включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

## **2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руководителя и работников МБДОУ**

2.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда руководителя, работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников МБДОУ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и соответствует минимальному размеру должностного оклада, установленному для каждой категории профессиональных квалификационных групп (ПКГ) должностей и квалификационным уровням (КУ).

2.3. Отдельным должностям, не включённым в профессиональные квалификационные группы, минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы и определяются локальными нормативными актами МБДОУ.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы является определенным обязательством работодателя перед работником.

2.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливается руководителем на 30% ниже размера должностного оклада руководителя учреждения. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с данным Положением.

## **3. Установление выплат компенсационного характера**

3.1. Компенсационные выплаты - это выплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с деятельностью Учреждения и не входящих в круг основных обязанностей работника, и условия, отклоняющиеся от нормальных, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2. Компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в зависимости от условий труда и включают в себя следующие выплаты:

- работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- при совмещении профессий и должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;

3.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в МБДОУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и предусмотрены Приложением №2 к настоящему Положению.

3.4. Работникам МБДОУ к заработной плате устанавливается районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, определённых статьёй 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты работникам МБДОУ, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании аттестации рабочих мест по условиям труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретный размер выплаты работникам определяется МБДОУ в зависимости от продолжительности работы в неблагоприятных условиях труда.

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

3.7. Оплата труда за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные, нерабочие и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается руководителю, работникам МБДОУ на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. В случае, если по итогам финансового года часть ФОТ, отведённая на осуществление выплат компенсационного характера, израсходована не полностью, она переносится в стимулирующую часть ФОТ.

3.9. Компенсационные выплаты устанавливаются:

- работникам - приказом заведующего,
- руководителю - приказом начальника Управления образования Администрации Шарыповского района и выплачиваются ежемесячно в течение учебного года.

#### **4. Установление выплат стимулирующего характера**

4.1. Работникам МБДОУ в пределах утверждённого фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

4.2. Порядок определения выплат стимулирующего характера установлен в соответствии с Решением Шарыповского районного совета депутатов Красноярского края №17/178 от 23.06.2011 года «О новых системах оплаты труда работников муниципальных и казенных учреждений», Постановлением администрации Шарыповского района №420-п от 23.06.2011 г. «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества

- труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений подведомственных Управлению образования администрации Шарыповского района», Постановлением администрации Шарыповского района Красноярского края №533-п от 08.06.2012 г. «О внесении изменений в постановление администрации Шарыповского района от 23.06.2011 г. №420-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений подведомственных Управлению образования администрации Шарыповского района»
- 4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно, их размер определяется при помощи балльной системы оценок готовности и качества выполненных работ.
  - 4.4. Стоимость одного балла не является фиксированной, а зависит от суммы баллов, полученных работниками МБДОУ за определённый период.
  - 4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат за условия работы в сельской местности. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам. Обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда). Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. А также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.
  - 4.6. Гласность и прозрачность оценивания обеспечивается предъявлением оценочного листа до издания приказа заведующей МБДОУ.
  - 4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику МБДОУ на основе критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.
  - 4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат), устанавливается в абсолютных размерах с учетом количества баллов, набранных работником за определенный период.
  - 4.9. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда для работников МБДОУ, устанавливаются согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.
  - 4.10. Виды выплат отвечают уставным задачам МБДОУ.
  - 4.11. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничиваются и устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.
  - 4.12. Стимулирующие выплаты работникам МБДОУ устанавливаются приказом заведующей и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.
  - 4.13. Персональные выплаты предусмотрены Приложением № 4 к настоящему Положению.
  - 4.14. Выплаты работникам МБДОУ по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год устанавливаются приказом заведующей в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.
  - 4.15. Выплаты руководителю по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год - устанавливаются приказом руководителя Управления образованием администрации Шарыповского района.
  - 4.16. Основными показателями для выплат по итогам работы являются:
    - инициатива, творчество, исполнительская дисциплина, активное участие общественной жизни МБДОУ;
    - достижение высоких результатов работы за определённый период;
    - участие в выполнении важных работ, мероприятий в течение определённого периода;

- отсутствие замечаний со стороны контрольных органов;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью МБДОУ.

### **5. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2 настоящей статьи.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

### **6. Приложения**

- 6.1. Приложение №1 «Минимальные размеры окладов работников МБДОУ».
- 6.2. Приложение № 2 «Выплаты компенсационного характера работникам МБДОУ».
- 6.3. Приложение № 3 «Критерии оценки результативности труда работников для установления выплат стимулирующего характера».
- 6.4. Приложение № 4 «Персональные выплаты работникам МБДОУ».
- 6.5. Приложение № 5 «Выплаты работникам МБДОУ по итогам работы»

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников МБДОУ**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>			
Помощник воспитателя		1917,00	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	При наличии среднего профессионального образования	2709,00
		При наличии высшего профессионального образования	3096,00
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования	При наличии среднего профессионального образования	2841,00
		При наличии высшего профессионального образования	3247,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, методист, педагог - психолог	При наличии среднего профессионального образования	3120,00
		При наличии высшего профессионального образования	3566,00
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	При наличии среднего профессионального образования	3423,00
		При наличии высшего профессионального образования	3912,00

Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепромышленных должностей

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	2019,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	2462,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	2666,00

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности рабочих первого уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	Дворник, кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (2, 3 разряда по ТС), повар(2, 3 разряд по ТС); слесарь-сантехник (2,3 разряд по ТС), кухонный рабочий	1735,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности рабочих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, повар (4,5 разряда по ТС)	2019,00

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

№ п/п	Наименование должностей	Виды компенсационных выплат	Максимальный размер в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
1.	Работникам ДОУ	за работу в местностях с особыми климатическими условиями (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда)	30
2.	Работникам ДОУ	За стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	30
3.	Работникам ДОУ	За выполнение работ различной квалификации	100% от фактически выполненной работы
4.	Работникам ДОУ	За совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором	100 % от фактически выполненной работы
5.	Работникам ДОУ	За сверхурочную работу: по заявлению работника по приказу руководителя	100% от фактически выполненной работы Первые два часа - оплата в двойном размере, все последующие – в полуторном
	Сторожакам	За работу: - в нерабочие (праздничные) дни - в ночное время	Оплата в двойном размере 20%
	Работникам пищеблока	За работу с тяжёлыми, вредными, опасными и иными условиями труда	10%
	Учебно-вспомогательному персоналу		
	Административно-обслуживающему персоналу	За фактически отработанное время во вредных условиях (по итогам аттестации рабочих мест)	от 5% до 10%
	Техническому персоналу		



Виды, условия, размеры установления выплат стимулирующего характера работникам  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Холмогорский детский сад  
«Домовенок»

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы*
		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 в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	30
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20

		адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	30
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 личностного и социального развития детей	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 медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30
	Организация здоровьесберегающей 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	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 уроков высокого качества	отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, 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:	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

педагог  
дополнительного  
образования,  
музыкальный  
руководитель,  
педагог-  
организатор,  
учитель-логопед,  
учитель-  
дефектолог,  
методист,  
инструктор  
по физической  
культуре, тренер-  
преподаватель

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	% участвующих от общего числа детей	20
		призовое место	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 уроков высокого качества	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	
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	отсутствие предписаний	30
			устранение предписаний в установленные сроки	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие всплеск заболеваний	30
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний надзорных органов	0	40
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	10

	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0	40
Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, подеобный рабочий, мойщик посуды, гардеробщик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	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 часов в месяц	10
			10 часов в месяц	20
			15 часов в месяц	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	50
			устранение предписаний в установленные сроки	30
	Проведение праздников для детей	участие в мероприятиях учреждения		20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50
отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов			20	
Секретарь, делопроизводителе	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

п.	Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20
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 образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20
	Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				



Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30
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
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	20

<\*> исходя из 100-балльной системы.

**Размер персональных выплат работникам МБДОУ Холмогорский ДС «Домовенок»**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате
	Надбавка за квалификационную категорию	
	Устанавливается при наличии:	20%
	Высшей квалификационной категории	15%
	Первой квалификационной категории	10%
	Второй квалификационной категории	
	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов:	
	«Почетный»	10%
	«Заслуженный»	15%
	«Народный»	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов:	
	«Почетный»	20%
	«Заслуженный»	25%
	«Народный»	30%
	Свыше 10 лет	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов:	
	«Почетный»	30%
	«Заслуженный»	35%
	«Народный»	40%
	Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:	
	-за ненормированный рабочий день	30%
	- разделение рабочего дня на части	30%
	-систематические командировки (3 и более в месяц)	30%
	- педагогическим работникам за особенности образовательных программ (сложность, приоритетность) <*>	10%
	Выплата за работу в сельской местности специалистам	25%
	Специалистам впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течении трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с образовательным учреждением	20%
	Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	
	Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательного учреждения <***>	718,40 руб.
	Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, на книгоиздательскую продукцию и периодические издания	100,00 руб.
	За работу с родителями	30 %

Выплата кладовщику, завхозу, делопроизводителю за разъездной характер	20%
Делопроизводителю за персонифицированный учет работников, работу с базой данных	40%
Уборщикам служебных помещений 1 этажа за работу с тревожной кнопкой	5%

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

<\*> Установление надбавки учитывает:  
 дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к занятиям (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов;  
 подготовку их к занятиям и другие виды работ, не являющиеся основанием установления повышающего коэффициента согласно настоящим условиям);  
 необходимость подготовки демонстрационного оборудования;

<\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей (далее – выплаты воспитателям), устанавливаются в размере 718,4 рубля на одного воспитателя (включая старшего). Выплаты воспитателям 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.

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и выплат стимулирующего характера).

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.

### Выплаты работникам МБДОУ по итогам работы

1. Выплаты работникам МБДОУ осуществляются по результатам работы за месяц, квартал, по итогам года, учебного года. Выплаты осуществляются из экономии средств, выделенных в установленном порядке на оплату труда работников МБДОУ. Основанием для начисления выплат является приказ заведующей МБДОУ.

2. Размер выплат работников рассматривается комиссией по установлению доплат и надбавок и материальных выплат работникам МБДОУ с учетом предложений следующих должностных лиц: заместителя заведующего по ВМР, заместителя заведующего по АХР, медицинской сестры. Окончательное решение о размере премирования принимает руководитель учреждения по согласованию с ПК и оформляет приказом.

3. Основными показателями для выплат по итогам работы являются:

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	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 Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25%
			50%
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	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%

4. Размер выплат определяется в рублях и максимальными размерами не ограничивается.
5. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат производится за фактически отработанное время.
6. Выплаты по итогам работы производятся всем категориям работников.
7. Выплаты производятся в течение месяца, следующего за отчетным периодом.
8. В случае дисциплинарного взыскания выплаты работнику по итогам работы не производятся.