


СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПО
 Т.Н.Тузова

«09» января 2024г

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ
детский сад №2 «Колокольчик»
 И.Н.Артемьева
Приказ № 11/1 от 09.01.2024г



Принято общим собранием
Работников МБДОУ детский
сад №2 «Колокольчик»
Протокол № 2 от 09.01.2024г

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЗЕРЖИНСКИЙ ДЕТСКИЙ САД
№2 «КОЛОКОЛЬЧИК» КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА»**

с.Дзержинское 2024г

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Дзержинский детский сад №2«Колокольчик» комбинированного вида» разработано на основании:

1. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, (далее - Положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 15 декабря 2009 г. № 648-П «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Дзержинского района (далее - организации) по виду экономической деятельности "Образование".
2. Постановление Администрации Дзержинского района Красноярского края №744-п от 25.09.2014года «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций района»
3. Постановление Администрации Дзержинского района Красноярского края от 20.12.2017г. №715-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций района».
4. Постановление Администрации Дзержинского района Красноярского края от 01.10.2014г. № 759-п «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы»
5. Постановление Администрации Дзержинского района Красноярского края от 01.10.2014г. №760-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Дзержинский детский сад №2«Колокольчик».
6. Постановление Администрации Дзержинского района Красноярского края №792-п от 23.12.2023года «О внесении изменений в постановление администрации Дзержинского района от 25.09.2014г №744-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций района»

7. Постановление Администрации Дзержинского района Красноярского края №792-п от 23.12.2023года «О внесении изменений в постановление администрации Дзержинского района от 25.09.2014г №744-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций района»
8. Постановление Администрации Дзержинского района Красноярского края №793-п от 23.12.2023года от 27.12.2023года №793-п «О внесении изменений в постановление администрации Дзержинского района от 01.10.2014 № 760-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования»
9. Финансирование заработной платы работников осуществляется за счет бюджетных средств, предусмотренных в бюджете Дзержинского района, на выполнение муниципального задания на текущий год, утвержденного Администрацией Дзержинского района Красноярского края, в соответствии со штатным расписанием и расчетом фонда оплаты труда, утвержденными заведующим (далее – руководитель) образовательного учреждения и согласованными с начальником Управления образования Администрации Дзержинского района .
10. Настоящее Положение включает в себя:
 - Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ
 - виды, условия и размеры компенсационных и стимулирующих выплат;
11. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп, или ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.
12. Заработная плата работников учреждения (без учета компенсационных и стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета компенсационных и стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
13. Заработная плата руководителю учреждения выплачивается одновременно с выплатой заработной платы всем другим работникам с периодичностью и в сроки, установленные в учреждении.
14. Изменения в Положение о системе оплаты труда осуществляются исключительно путем внесения изменений и дополнений в настоящее Положение.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

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

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организаций могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются постановлением администрации Дзержинского района.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам ДОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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) в соответствии с приложением № 2 к настоящему положению.

2.2. 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.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в ДОУ осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с приложением № 3 к настоящему положению. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников ДОУ за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами ДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

Работникам ДОУ по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОУ, 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 (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); выплаты по итогам работы.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений и их заместителей)

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников ДОО устанавливаются в соответствии с приложением №6 к настоящему положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, ДОО могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные в приложениях к настоящему Положению.

Виды выплат должны отвечать уставным задачам ДОО.

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

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

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 ДОО;
- 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 ДОО устанавливается в соответствии с приложением №8 к настоящему Положению.

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

Заведующий ДОО при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета ДОО.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основаниям повышения, установленным в постановлении "Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы", без учета нагрузки, так и в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем организации ежемесячно, ежеквартально, на полугодие или на год, как в процентном отношении от оклада, так и в абсолютном размере.

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику

(за исключением персональных выплат) организации применяют балльную оценку.

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

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

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

C_{1 балла} – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

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

где:

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

n – количество физических лиц организации, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя организации.

Q_{стим. раб.} ≥ 25% от фонда оплаты труда работников организации.

4. Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3000 (Три тысячи рублей.) Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени. На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.»

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ДООУ

1. Выплаты компенсационного характера руководителя ДООУ 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.

2. Предельное количество должностных окладов руководителю ДООУ, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя, составляет 32 должностных окладов руководителя ДООУ в год 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.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю ДООУ может направляться на стимулирование труда работников ДООУ по согласованию с Учредителем.

3. Руководитель может совмещать основную профессиональную деятельность с педагогической. Количество предельно допустимых часов работы по должности «Педагогический работник» устанавливается руководителю по его письменному заявлению и по решению начальника Управления образования с учётом производственной необходимости и утверждается приказом начальника Управления образования. Руководитель учреждения имеет право на выплаты стимулирующего характера по должности «Педагогический

работник» в соответствии с локальным нормативным актом организации о выплатах стимулирующего характера.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

Размер должностного оклада 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%.

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям организаций осуществляется 1 раз в квартал с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образования администрации Дзержинского района. (далее - рабочая группа) и выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

3.1. Управление образования администрации Дзержинского района (далее Управление) представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности организаций, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных организаций, в том числе общественных советов образовательных организаций, являющуюся основанием для премирования руководителей организаций.

Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера заведующему ДОУ по должности «Педагогический работник» осуществляется ежемесячно по ходатайству комиссии ДОУ по распределению стимулирующих выплат с приложением протокола заседания комиссии. Ходатайство подаётся на имя начальника Управления до 15 числа каждого месяца. Размер выплат стимулирующего характера заведующему ДОУ по должности «Педагогический работник» утверждается приказом начальника Управления.

3.2. Руководитель ДОУ имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

3.3. 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 издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей организации и их заместителей определяются согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению.

Размер персональных выплат руководителя ДОУ определяется согласно приложению № 4 к настоящему положению.

4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательной организации к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителю ДОУ определяется согласно приложению № 5 к настоящему положению.

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю ДОУ устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по приказу Управления образования на срок не более 1 года.

6. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

7. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 2 настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

8. Руководителю учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3000 тысячи рублей, при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле: $СКВ_{ув} = Отп \times Кув - Отп$, (2)

где: $СКВ_{ув}$ - размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

$Отп$ - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности; $Кув$ - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, $Кув$ определяется следующим образом:

$$Кув = (Зпф1 + (СКВ \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (3)$$

где:

$Зпф1$ -- фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$Зпф2$ -- фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ - специальная краевая выплата;

Кмес - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк - районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.»;

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 муниципального 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

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников ДООУ, составляет 70% от доходов, полученных от 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

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам МБДОУ в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам МБДОУ, оказывается, по решению руководителя МБДОУ 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.

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

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ детский сад №2 «Колокольчик»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Дзержинский
детский сад №2 «Колокольчик» комбинированного вида»

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		3849,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4053,0 <*>
2 квалификационный уровень		4498,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	При наличии среднего- профессионального образования	6649,0
	При наличии высшего – профессионального образования	7569,0
2 квалификационный уровень	При наличии среднего- профессионального образования	6959,0
	При наличии высшего – профессионального образования	7926,0
3 квалификационный уровень	При наличии среднего- профессионального образования	7623,0
	При наличии высшего – профессионального образования	8683,0

4 квалификационный уровень	При наличии среднего-профессионального образования	8341,0
	При наличии высшего – профессионального образования	9505,0

<*> Для должности «**младший воспитатель**» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере **4576,0** рублей, для должности «**дежурный по режиму**» минимальный размер оклада (должностного оклада) , ставки заработной платы устанавливается в размере **6212,0** рублей.

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	4053,0
2 квалификационный уровень	4276,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4498,0
2 квалификационный уровень	4943,0
3 квалификационный уровень	5439,0
4 квалификационный уровень	6854,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4943,0
2 квалификационный уровень	5431,0
3 квалификационный уровень	5961,0
4 квалификационный уровень	7167,0

3.Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта.

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, руб
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	4498,0

4.Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, руб
Профессиональна квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3481,0
2 квалификационный уровень	3649,0
Профессиональна квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4053,0
2 квалификационный уровень	4943,0
3 квалификационный уровень	5431,0
4 квалификационный уровень	6542,0

5.Должности руководителей структурных подразделений.

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, руб
Профессиональна квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений. <*>	
1 квалификационный уровень	9888,0
2 квалификационный уровень	10629,0

3 квалификационный уровень	11467,0
Профессиональна квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4943,0
3 квалификационный уровень	5431,0
4 квалификационный уровень	6854,0
5 квалификационный уровень	7742,0
Профессиональна квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	8367,0
Профессиональна квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8993,0
2 квалификационный уровень	10418,0
3 квалификационный уровень	11219,0

<*>Утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования

6. Должности ,не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, руб
Заведующий библиотекой	8367,0
Художественный руководитель	8565,0
Специалист по охране труда	4943,0

**Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ детский сад №2«Колокольчик»**

**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 образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <***>	до 20
2.	учителям или иным педагогическим работникам за наличие в классе (группе) обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	до 20
3.	руководителям образовательных организаций, имеющих отделения классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении руководителям; работникам общеобразовательных организаций, имеющих интернат, непосредственно занятых в таких классах (группах)	до 15 до 20
4.	за работу в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
5.	за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных организациях, организациях среднего профессионального образования	20
6.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	до 20
7.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30

8.	выплата за работу в сельской местности	25
----	--	----

<*> Без учета повышающих коэффициентов

<***> 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.

Таблица 1

Перечень должностей педагогических и иных работников
МБДОУ детский сад №2 «Колокольчик»

№ п/п	Наименование должности
1	Инструктор по физической культуре
2	Педагог – психолог
3	Учитель – дефектолог
4	Учитель – логопед
5	Руководитель
6	Воспитатель
7	Старший воспитатель
8	Музыкальный руководитель

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ детский сад №2 «Колокольчик»

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

Общеобразовательные организации, подведомственные Управлению образования, осуществляющие образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам дошкольного общего, начального общего, основного общего и среднего общего образования

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности организаций	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель организации	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в организации	отсутствие предписаний надзорных органов	20
			отсутствие травм, несчастных случаев	20
		выполнение муниципального задания	100%	50
		Обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития организации	организация участия педагогов, обучающихся в муниципальных, региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях (очного характера)	наличие призового места на следующих уровнях:	
			муниципальном	5
			региональном	10
			межрегиональном	15
всероссийском			25	
международном	50			

	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	30	
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	5	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности организации	Показатели качества по результатам контрольных срезов, итоговых контрольных работ	не ниже 50%	5	
		не ниже 60%	10	
		не ниже 70%	15	
	включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности организации	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности организации со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	15	
Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	5	
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	5	
Соответствие локальных актов организации, нормативных актов организации, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам	0	10	
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	20
			отсутствие травм, несчастных случаев	20

	подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	20
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития организации	организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях:	
		муниципальном	5
		региональном	10
		межрегиональном	15
		всероссийском	25
	международном	50	
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	30
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности организации	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70 %	15
	реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%	15
	доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	5
	координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	10

**Размер персональных выплат
руководителям и заместителям организаций, подведомственных Управлению
образования**

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы: наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений	 30% 60% 60%
2	опыт работы в занимаемой должности<*> от 1 года до 5 лет<***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения<***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения<***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"<***>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"<***> от 5 года до 10 лет<***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения<***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения<***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"<***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"<***> свыше 10 лет<***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения<***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения<***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"<***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	 5% 15% 20% 15% 20% 15% 25% 30% 25% 30% 25% 35% 40% 35% 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 № 5
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ детский сад №2«Колокольчик»

Размер выплат по итогам работы руководителям образовательных организаций и их заместителям

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), % <*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные федеральные	150% 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 федеральные межрегиональные региональные	100% 90% 80% 70%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 6
к Положению
об оплате труда работников

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений и их заместителей)

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год), раз	
		руководитель учреждения	заместители руководителя
1	2	3	4
1	Дошкольные образовательные учреждения	3	-

**Размер персональных выплат
работникам муниципальных бюджетных организаций, подведомственных Управлению
образования администрации Дзержинского района**

№ п/п	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%
	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:	
	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	15%
	учителям русского языка, литературы	15%
	учителям начальных классов	15%
	преподавателям учреждений профессиональных образовательных организаций	15%
2.2.	за классное руководство, кураторство<***>	2 700,0 рублей

2.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<****>:	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.6.	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в организациях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных организаций	60%
2.8.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	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 работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
	краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей краевых государственных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	4735,43 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).

<***> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (далее – образовательные организации).

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

<*****> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных организаций, 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), 4735,43 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника 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 № 8

**РАЗМЕР
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Критерии оценки результативности и качества труда работником учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделения бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25%
		95% выделенного объема средств	50%
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок	25%
	Капитальный ремонт	в полном объеме	50%
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50%
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50%
Достижения 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%