

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий Муниципального
бюджетного дошкольного

образовательного учреждения
Ужурский детский сад №3

«Журавлёнок»

Н.В. Давлетова

Приказ №79

«30» июня 2025 г.



Положение

*об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения
Ужурский детский сад №3 «Журавлёнок»*

ПРИНЯТО с учётом мнения
Общего собрания трудового
коллектива

Председатель

М.И.Ш. К.С. Шапоренко

«29» июня 2025 г.

Протокол №4

г. Ужур, 2025 год

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Ужурский детский сад №3 «Журавлёнок» (далее – «Положение»), Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Ужурского муниципального округа в сфере образования (далее – Положение) разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», Приказа Министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных административных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Красноярского края», Постановления работников муниципального бюджетных учреждений Ужурского муниципального округа в сфере образования об оплате труда критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений подведомственных Управлению образования Ужурского муниципального округа и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Ужурский детский сад №3 «Журавлёнок» (далее – Учреждение), уставом учреждения.

1.2. Заведующий Учреждения несет ответственность за правильное исчисление и своевременную выплату заработной платы в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

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 учреждений устанавливаются в соответствии с **приложением № 1** к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам учреждений 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 учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются 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 (расчетного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждений 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.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в условиях отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются согласно **приложению № 2** к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера

1. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

3. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих систему оплаты труда.

4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

5. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями 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;

Выплаты по итогам работы.

6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

7. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников (за исключением выплат по итогам работы) определяются соответствии с **приложением №3** к Положению.

8. При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные **приложением №3**.

Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета учреждения.

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

10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

11. 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:

$$C = C_{\text{бальная}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{\text{бальная}}$ - 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.

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

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 руководителя учреждения.

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{зар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зн}}$ - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера,

утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

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

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

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

где:

$Q_{баз}$ – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работников окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$N_{отп}$ – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$ – количество календарных дней в плановом периоде.

4. Персональные выплаты

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

2. 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 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.

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

4. При выплатах по итогам работы учитываются:
объем освоения выделенных бюджетных средств;
объем ввода законченных ремонтом 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 Учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

5. Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.
6. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета Учреждения.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

1. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения и его заместителям 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 руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет 23,8 соотношении 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.

2.1.Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
1	2	3	4	5	6
1	Образовательные учреждения подведомственные МКУ «Управление образования»	2,0 - 2,6	1,7 - 1,9	1,4 - 1,6	1,1 - 1,3

Группы по оплате труда руководителя учреждения

п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
	2	3	4	5	6
	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

2.2. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме: - 15 часов в неделю – заведующему дошкольным образовательным учреждением;

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.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

Основным персоналом образовательных учреждений являются педагогические работники.

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей учреждения, формируемой за счет средств всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения) Ужурского района в сфере образования

п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз	
		руководитель учреждения	заместители руководителя
	2	3	4
	Дошкольные образовательные учреждения	1,5	

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Муниципальным казенным учреждением «Управление образования Ужурского района» (далее - рабочая группа).

3.1. Управление представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления учреждений, в том числе общественных советов учреждений, являющихся основанием для премирования руководителей учреждений.

3.2. Руководитель учреждения 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.

3.4. При установлении руководителю учреждения выплат стимулирующего характера на педагогическую нагрузку, коллегияльной оценочной комиссией образовательной организации подается ходатайство на имя председателя рабочей группы МКУ «Управление образования» с приложением копий протокола заседания оценочной комиссии и оценочного листа педагога.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя учреждения и его заместителей определяются согласно **приложению № 6** к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителю учреждения и его заместителям определяется согласно **приложению № 7** к настоящему Положению.

4.1. При выплатах по итогам работы за год учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы за месяц руководителю учреждения и его заместителям определяется согласно **приложению № 8** к настоящему Положению.

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

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

7. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения.

8. Часть средств полученных от предпринимательской и иной 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 руководителю учреждения 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 руководителю учреждения 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 руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условие	Предельный размер (%) от доходов учреждения от приносящей доход деятельности
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к общему доходу, предусмотренному на выполнение государственного задания или бюджетной сметы* более 1 %	0,25

«*За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты государственной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности».

9. Оплата труда руководителю учреждения с долей планируемых доходов от приносящей доход деятельности в текущем году более 90% осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

2. В целях заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, оплата труда производится с учетом имеющейся квалификационной категории при условии совпадения профиля работы (деятельности):

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Таблица соответствия должностей

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре

Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профиля работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре

3. Руководитель учреждения, его заместители и другие работники учреждений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, осуществляется при условии, если педагоги, для которых МБДОУ Ужурский детский сад №3 «Журавлёнок» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и других работников за преподавательскую работу производится в том же порядке, что и преподавателям, учителям, т.е. по тарификации, с установлением оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных, персональных и стимулирующих выплат, но при этом их заработная плата в месяц не должна превышать размера средней заработной платы, рассчитанного от среднесписочной численности педагогических работников учреждения, с учетом установленной недельной нагрузки.

Приложение № 1 к Положению

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ Ужурский детский сад №3 «Журавлёнок»

1. Профессиональная квалификационная группа (далее – ПКГ) работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		13 049
1 квалификационный уровень		13 253 *
2 квалификационный уровень		13 698
ПКГ должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень		16 769
2 квалификационный уровень		17 126
3 квалификационный уровень		17 883
4 квалификационный уровень		18 705

* Для должности «Младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 13 776 руб.

2. ПКГ «Общепромышленные должности служащих»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		13 253
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		13 476
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		13 698
3 квалификационный уровень		14 143
4 квалификационный уровень		14 631
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		16 054
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		14 143
3 квалификационный уровень		14 631
4 квалификационный уровень		15 161
		16 367

3. ПКГ общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		

1 квалификационный уровень		12 681
2 квалификационный уровень		12 849
ПКТ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		13 253
2 квалификационный уровень		14 143
3 квалификационный уровень		14 631
4 квалификационный уровень		15 742

4. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКТ должностей руководителей структурных подразделений*		
1 квалификационный уровень		19 088
2 квалификационный уровень		19 829
3 квалификационный уровень		20 667
ПКТ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень		14 143
3 квалификационный уровень		14 631
4 квалификационный уровень		16 054
5 квалификационный уровень		16 942
ПКТ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
5 квалификационный уровень		17 567
ПКТ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень		18 193

2 квалификационный уровень
3 квалификационный уровень

19 618
20 419

*Утвержденная приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

5. Должности, не предусмотренные ПКГ

Должность		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой		17 567
Художественный руководитель		17 765
Специалист по охране труда		14 143
Специалист по охране труда II категории		15 631
Специалист по охране труда I категории		15 161
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		18 705

**Приложение № 2 к Положению
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	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	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 учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских учреждениях ¹	10 %
2	за ненормированный рабочий день ¹	10 %
3	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
4	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	2 500 рублей
5	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	2 500 рублей
<1> Начисляется пропорционально нагрузке.		

Приложение № 3 к Положению

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
Педагог-психолог, социальный педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Сопровождение воспитанников, обучающихся в образовательном процессе	руководство психолого-педагогическим консилиумом, психолого-педагогической службой	10
		проведение мероприятий для родителей воспитанников, обучающихся (за одно мероприятие)	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников, обучающихся	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	10	
	наличие призового места в конкурсе проектов и программ	20	
	участие в конкурсах профессионального мастерства, презентации результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	10	

Выплаты за качество выполняемых работ			
Воспитатель	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	отсутствие конфликтов или отрицательная динамика возникновения конфликтов среди воспитанников, обучающихся в течение учебного года	20
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	10
Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся			

	Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками, обучающимися	отсутствие воспитанников, обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	10
		отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек, случаев нарушения дисциплины у воспитанников, обучающихся	10
	Эффективность способов и методов организации работы	отсутствие обоснованных жалоб, замечаний со стороны участников образовательного процесса	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Вовлечение обучающихся в воспитательные мероприятия	организация вовлечения обучающихся в проекты и программы, мероприятия, направленные на патриотическое воспитание	10
		организация вовлечения обучающихся в добровольческую и общественную деятельность	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников, обучающихся	5
		использование практик наставничества	5
		участие в конкурсах профессионального мастерства, презентации результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Педагог дополнительного образования, музыкальный			

руководитель, педагог-организатор, инструктор по труду, концертмейстер, тренер-преподаватель

Руководитель, педагог-организатор, инструктор по труду, концертмейстер, тренер-преподаватель	Руководство объединениями педагогов	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами)	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Достижения воспитанников, обучающихся	организация участия обучающихся в интеллектуальных, спортивных, творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, сменах	10
		наличие призеров и победителей среди обучающихся, принимающих участие в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня	20
		создание и реализация социальных проектов, программ	10
	Организация деятельности детских объединений, организаций		
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	10
		внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов, концертов, выступлений	10
		проведение мероприятий согласно календарному плану воспитательной работы	10
Заведующий библиотекой, библиотечарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		

Медицинская сестра, младшая медицинская сестра, медицинская сестра, диетическая	Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников, обучающихся к чтению	не менее 80 % воспитанников, обучающихся и работников учреждения пользуются библиотечным фондом учреждения	10
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	наличие и реализации программы развития информационно-библиотечного пространства учреждения	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	списывается менее 20 % фонда литературы	10
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов, воспитанников, обучающихся	проведение уроков информационной культуры 1 раз в четверть	10
		проведение дней информирования 1 раз в четверть	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Высокий уровень профессионального мастерства	систематическая работа по повышению профессионального мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	10
	Оперативность в решении поставленных задач	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Выстраивание взаимодействия	100 % проведение плановой диспансеризации и медицинских	20	

делопроизводитель секретарь	с учреждениями здравоохранения		осмотров воспитанников, обучающихся		
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	отсутствие предписаний надзорных органов		20	
		устранение предписаний надзорных органов в установленный срок		10	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	отсутствие динамики увеличения количества хронических и сезонных заболеваний воспитанников, обучающихся		20	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Создание здоровьесохраняющей среды в учреждении	проведение Дней здоровья 1 раз в четверть		10	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие подготовленных документов установленным требованиям		15	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление юридических консультаций для воспитанников, обучающихся и работников учреждения, родителей	отсутствие конфликтов в учреждении		15		
Оперативность в решении поставленных задач	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества		20		

	Обработка и предоставление информации	отсутствие замечаний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	соблюдение регламентов по созданию внутренних документов	10
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Шеф-повар, повар	Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	отсутствие предписаний надзорных органов	20
		устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	отсутствие вспышек заболеваний обучающихся, воспитанников	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие жалоб, отказов обучающихся, воспитанников от приема пищи	30
Младший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	30
		участие в проведении мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении	10

Кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексовому обслуживанию и ремонту здания, дворник,	причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников		консультативной помощи родителям (законным представителям)	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении		30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее – Роспотребнадзор)		10
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций		20

водитель, кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный рабочий, гардеробщик, сторож,	Дорожного движения		
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление дополнительных работ	постоянное проведение погрузочно-разгрузочных работ	10
		своевременное и качественное проведение ремонтных работ	10
		отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	10
	Оперативность в решении поставленных задач	выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Благоустройство территории учреждения	наличие зеленой зоны, ландшафтного дизайна	10
		отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	10
отсутствие недостатков и неустрановленного оборудования по итогам проведенной инвентаризации имущества		10	
Методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		

Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов		наличие оформленных программ, технологий, методов	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Выполнение плана методической работы	доля выполненных методических работ 80 % - 99 % 100 %		10 20
Высокий уровень организации методической работы	участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.		10
	наличие призового места за участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.		20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Разработка проектов, методических и информационных материалов	один собственный проект, методический, информационный материал		10
Организация повышения профессионального мастерства педагогов	проведены мастер-классы, совещания, конференции по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников, методов, форм, технологий		10
	представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов,		10

		публикаций и пр.	
Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	100 % учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений обеспечены оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	20
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Оперативность в решении поставленных задач	выполнение работ, обеспечивающих сезонную подготовку обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов, ранее установленного срока без снижения качества	10
	Осуществление дополнительных работ	своевременное и качественное проведение ремонтных работ в учреждении	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Ресурсосбережение при выполнении работ	отсутствие превышения лимитов расходования электроэнергии	10
		отсутствие замечаний по бесперебойной	10

		и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	
		отсутствие недостачи и неустановленного оборудования по итогам проведенной инвентаризации имущества	10

<*> исходя из 100-балльной системы.

Приложение № 4 к Положению

Размер персональных выплат работникам МБДОУ Ужурский детский сад №3 «Журавлёнок»

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹
1	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 муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучение либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750 рублей
2	за наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	2 500 рублей 1 500 рублей

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

**Приложение № 5 к Положению
Размер выплат по итогам работы работникам МБДОУ Ужурский детский сад №3 «Журавлёнок»**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия	Предельное количество баллов
Участие в организации мероприятий	региональный уровень уровень учреждения	10 5
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	10 20
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	внедрены современных форм работы и нестандартных методов организации труда	20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	задание выполнено в срок в полном объеме	15
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	наличие динамики в результатах	20
Результативность учащихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: региональном уровне муниципальном уровне уровне учреждения	20 10 5

Приложение № 6 к Положению

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя МБДОУ Ужурский детский сад №3 «Журавлёнок» и его заместителей

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
1	2	3	4	
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора)	10 %	
			отсутствие травм, несчастных случаев	5 %
			отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	14 %
			выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1 %
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения		Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
			Обеспечение развития учреждения	
			организация участия обучающихся в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней	5 %
			организация участия педагогов, конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней	5 %
			наличие практик наставничества	5 %
			Выплаты за качество выполняемых работ	5 %

	Результативность учреждения	Деятельности	менее 80% обучающихся, включены в проекты, программы, мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию	10 %
			не менее 80% обучающихся, включены в проекты и программы, мероприятия, направленные на патриотическое воспитание	10 %
			не менее 30% обучающихся, вовлечены в добровольческую и общественную деятельность	5 %
			отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	5 %
			отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение функционирования учреждения	отсутствие предписаний надзорных органов, срок устранения которых прошел	5 %	
		отсутствие травм, несчастных случаев	5 %	
		отсутствие замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	10 %	
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5 %	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне	5 %	
		организация участия педагогов, в профессиональных конкурсах, мероприятиях на муниципальном уровне	5 %	
		не менее 50 % педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	10 %	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность учреждения	деятельности	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся (качество	10 %

		обученности не ниже 70%)	
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	5 %
		не менее 25 % обучающихся вовлечены в проектную и исследовательскую деятельность	5 %
		выполнение плана по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	5 %
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %

**Приложение № 7 к Положению
Размер персональных выплат руководителю и его заместителям в МБДОУ Ужурский детский сад №3
«Журавлёнок»**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)*
1.	За сложность, напряженность и особый режим работы: за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета за результативное руководство подведомственными (структурными) учреждениями (подразделениями) в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности образовательных учреждений Ужурского района	 100 % 60 %
2	За опыт работы при наличии звания, ученой степени ¹ при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ² при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ² при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ² при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения ²	 1 750 рублей

<1> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.
 <2> Производятся при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профиллю учреждения или профиллю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 8 к Положению

Размер выплат по итогам работы за месяц руководителю и их заместителям МБДОУ Ужурский детский сад №3 «Журавлёнок»

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на:	75 % 50 % 35 % 20 %
	международном уровне	
	федеральном уровне	
	межрегиональном уровне	
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	наличие приняты надзорными органами без замечаний	20 %
Организация и проведение важных конкурсов, мероприятий	мероприятия международного уровня	50 % 40 % 30 % 20 %
	мероприятия федерального уровня	
	мероприятия межрегионального уровня	
	мероприятия регионального уровня	
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	30 %

Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя организации выполнения важных работ	к 20%
-------------------------	---	-------