

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МБДОУ № 8 «Теремок»  
\_\_\_\_\_ Л.И. Гаврилова  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующая  
МБДОУ № 8 «Теремок»  
\_\_\_\_\_ М.М. Худжина  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022г.

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА (далее – Положение)

### **1. Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 «Теремок» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей» (далее Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации города Шарыпово от 15.06.2011 № 133 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Шарыпово», а также локальными нормативными актами учреждения и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 «Теремок» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей» (далее Учреждение).

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников Учреждения отличную от тарифной системы оплаты труда.

1.1. Система оплаты труда работников Учреждения (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом требований к квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, Администрации города Шарыпово, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

1.4. Для работников Учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.5. Работникам Учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

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

2.3. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения устанавливаются на основе Постановления Администрации города Шарыпово от 15.06.2011 г. № 133 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Шарыпово»:

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3334,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень Младший воспитатель		3511,0<*>
2 квалификационный уровень		3896,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень (музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре)	при наличии среднего профессионального образования	5760,0
	при наличии высшего профессионального образования	6556,0
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования)	при наличии среднего профессионального образования	6029,0
	при наличии высшего профессионального образования	6866,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего	6603,0

(воспитатель, педагог-психолог)	профессионального образования	
	при наличии высшего профессионального образования	7521,0
4 квалификационный уровень (учитель-логопед, учитель-дефектолог)	при наличии среднего профессионального образования	7226,0
	при наличии высшего профессионального образования	8234,0

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3964,0 рублей.

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень (делопроизводитель), (агент по закупкам)	3511,0
2 квалификационный уровень	3704,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень (специалист ОК)	3896,0
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	4282,0
3 квалификационный уровень (шеф-повар, заведующий производством)	4704,0
4 квалификационный уровень	5937,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	4282,0
2 квалификационный уровень	4704,0
3 квалификационный уровень	5164,0
4 квалификационный уровень	6208,0

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

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

$$O = O_{\min} + O_{\text{н}} \times K,$$

где,

$O$  - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

$O_{\min}$  - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

$K$  - повышающий коэффициент.

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

2.5.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.4.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.5.4. Повышающий коэффициент устанавливается педагогическим работникам по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	25% 15% 10%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений *	50%

\* Определяются следующие условия установления повышающего коэффициента:

Коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;

Коэффициент устанавливается в случае, если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 25% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента ( $k$ ) в конкретном учреждении осуществляется следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учета персональных выплат <25%, то  $k=0\%$ ;

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учета персональных выплат >25%, то коэффициент рассчитывается по формуле  $k=Q1/Q_{\text{окл}} \times 100\%$ ,

где  $Q1$  – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

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

$$Q1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}}$$

где  $Q$  – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников,

$Q_{\text{гар}}$  – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;

$Q_{\text{стим}}$  – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

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

если  $k >$  предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

2.5.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

n

$$K = \sum_{i=1}^n K_i$$

где

$K_i$  - повышающий коэффициент по каждому основанию;

$i$

$n$  - число оснований повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень (уборщик служебных помещений, дворник, сторож, кухонный рабочий, кастелянша-швея, кладовщик, машинист по стирке белья, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания)	3016,0
2 квалификационный уровень	3161,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3511,0
2 квалификационный уровень (электрик, слесарь-сантехник, плотник, повар)	4282,0
3 квалификационный уровень	4704,0
4 квалификационный уровень	5667,0
Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Специалист по охране труда	4282,0

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, нормативно-правовыми актами Администрации города Шарыпово, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной

работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, нормативными правовыми актами города Шарыпово, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением без учета увеличения должностного оклада при наличии квалификационной категории.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работникам учреждения устанавливаются 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.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится в размере 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы).

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

К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)	20
2	Руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	15
3	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	20

\* В образовательном учреждении, имеющем группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих группах.

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

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

Учреждение вправе самостоятельно в коллективном договоре, внутренних локальных актах устанавливать дополнительные критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда.

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

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (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), установленного в Красноярском крае, обеспечение региональной выплаты, установленной пунктом 4.13. настоящего Положения), без учета увеличения должностного оклада при наличии квалификационной категории;
- выплаты по итогам работы.

4.4. Виды выплат отвечают уставным задачам учреждения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.6. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

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

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

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

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

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

C<sub>1 балла</sub> - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

B<sub>i</sub> - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

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

где:

Q<sub>стим</sub> - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

Q<sub>стим рук</sub> - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей;

Q<sub>стим</sub> не может превышать Q<sub>стим1</sub>.

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q<sub>стим1</sub> - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Q<sub>зп</sub> - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал;

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

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

где:

$Q_{\text{баз}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

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

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

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

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников МБДОУ определяются согласно таблице 1:

**Таблица 1**

**Стимулирующие выплаты**

*(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников МБДОУ)*

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Наименование	Индикатор	Баллы	Режим оплаты
<b>1. Педагог-психолог</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>	1.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1. Создание и реализация авторских материалов, проектов и программ воспитания	До 5 за каждый	ежемесячно
			2. Апробация или реализация отдельных частей программы, проектов, авторских разработок	До 3 за каждый	
		2. Проведение открытых мероприятий на уровне ДОУ	Консультация, семинар.	1 за каждый	
			Семинар-практикум, мастер-класс, ООД	До 5 за каждый	
		3. Проведение мероприятий на муниципальном уровне	Консультация, семинар.	2 за каждый	
			Семинар-практикум, мастер-класс, ООД	До 10 за каждый	
		4. Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта образовательной деятельности детей, их публикация	1. Изданное пособие с -опубликованным текстом в печатных периодических изданиях	За каждое До 5	
			2. на сайтах профессиональных сообществ после очной экспертизы на конференциях, ЕМД, различных конкурсах на уровне МБДОУ	За каждое	

		Города	2 5	
		3. выставление материалов на сайтах профессиональных сообществ РФ	1 за каждое, но не более 3	
		4. призовое место за участие в конкурсах на сайтах профессиональных сообществ (не более 1 диплома)	До 5 (1 м – 5б. 2 м – 4б. 3 м -3 б.)	
	5.Руководство деятельностью МС, МО, ТГ, РГ	подготовка отчетной документации.	До 5 за каждое	
	6. Ведение профессиональной документации (планирование, рабочие программы, журналы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам 100%	До 3 за каждое	
<b>2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1. Осуществление дополнительных работ	1.Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	От фактического объема выполненных работ	До 10	
	2.Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Субботники, озеленение, содержание участка группы в соответствии с СанПиН, по итогу выполненных работ или на основании справки	До 3 за каждый	
	3.Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству) - изготовление элементов костюма - изготовление атрибутов - помощь в оформлении помещения (От фактического объема выполненных работ)	До 10 за каждый	
2.2. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	1. Оформление и подготовка документов на ТПМПК;	полнота предоставл. сведений;	1 за каждого ребенка	Ежемесячно
	2.Участие и наличие призовых мест детей в выставках, конкурсах, фестивалях, спартакиадах и прочее на разных уровнях	1. Муниципальный Участие Призовые места	До 5 До 10	
		2. Призовые места на сайтах профессиональных сообществ	До 3 за каждый, но не более 10	
2.3. Эффективность работы с родителями	Доля мероприятий с участием родителей	проведение консультаций, мастер-классов и т.п. (Лист регистрации, отзывы участников)	До 3 за каждое, не более 10	
<b>3.Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
3.1. Активность педагога	1.Очное участие в конкурсах профессионального мастерства (наличие подтверждающих документов)	Результативность участия 1.МБДОУ -1 место -2место -3место -участие 2.муниципальный -1 место -2место -3место -участие	10 8 6 4  20 18 16 10	Ежемесячно

			3.краевой, федеральный -победитель -участие	40 20		
		2.Участие в вебинарах на образовательных сайтах	Наличие сертификата	1 за каждый, но не более 3		
		3.Участие в детских праздниках	Главная роль Второстепенная роль Эпизодическая роль	3 2 1		
		4.Участие в общественной жизни	Участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, общественных акциях (От фактического объема выполненных работ)	До 10 за каждое		
		5.Ведение общественной работы (офиц. сайт МБДОУ, ПДД, ОТ и т.д)	Фактическое участие, отсутствие замечаний	До 10 за каждое		
<b>II. Воспитатель</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
	1.1.Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1.Разработка и внедрение авторских программ, проектов	1.Создание и реализация авторских материалов, проектов и программ воспитания	До 5 за каждый		
			2.Апробация или реализация отдельных частей программы, проектов, авторских разработок	До 3 за каждый		
		2.Проведение открытых мероприятий на уровне ДОУ	1.Консультация, семинар.	1 за каждый		
			2.Семинар-практикум, мастер-класс, ООД	До 5 за каждый		
		3. Проведение мероприятий на муниципальном уровне	1.Консультация, семинар.	2 за каждый		
			2.Семинар-практикум, мастер-класс, ООД	До 10 за каждый		
		4. Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта образовательной деятельности детей, их публикация	1.Изданное пособие с -опубликованным текстом в печатных периодических изданиях	За каждое До 5 за каждое		
			2. на сайтах профессиональных сообществ после очной экспертизы на конференциях, ЕМД, различных конкурсах на уровне МБДОУ Города	За каждое 2 5		
			3. выставление материалов на сайтах профессиональных сообществ РФ	1 за каждое, но не более 3		
			4. призовое место за участие в конкурсах на сайтах профессиональных сообществ (не более 1 диплома)	До 5 (1 м – 5б. 2 м – 4б. 3 м -3 б.)		
		5.Руководство деятельностью МС, МО, ТГ, РГ	подготовка отчетной документации.	До 5 за каждое		ежемесячно
		6. Ведение профессиональной документации (планирование,	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам 100%	До 3 за каждое		

	рабочие программы, журналы)			
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1. Осуществление дополнительных работ	1. Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	От фактического объема выполненных работ	До 10	
	2. Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Субботники, озеленение, содержание участка группы в соответствии с СанПиН, по итогу выполненных работ или на основании справки	До 3 за каждое	
	3. Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству) - изготовление элементов костюма - изготовление атрибутов - помощь в оформлении помещения (От фактического объема выполненных работ)	До 10 за каждый	
2.2. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	1. Оформление и подготовка документов на ТПМПК;	1. полнота предоставленных сведений (написание характеристики)	1 за каждого ребенка	Ежемесячно
	2. Работа со сложным контингентом дошкольников (интеграция детей с отклонениями в развитии (по рекомендации ТПМПК) <b>в группах общеразвивающей направленности</b>	Реализация АОП, индивидуального образовательного маршрута <b>(За одного ребенка)</b>	5 за каждого	
	3. адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем в группах до 3х лет. (От фактической посещаемости)	2 за каждого реб.	
	4. Участие и наличие призовых мест детей в выставках, конкурсах, фестивалях, спартакиадах и прочее на разных уровнях	1. Муниципальный Участие Призовые места	До 5 До 10	
		2. Призовые места на сайтах профессиональных сообществ	До 3 за каждый, но не более 10	
	5. Сотрудничество со сторонними организациями при организации образовательного процесса	По факту (не более одного раза в месяц)	До 2	
2.3. Эффективность работы с родителями	1. Посещаемость детей группы	76 – 80,99% 81 – 90,99% 91 - 100%	5 7 10	
	2. Отсутствие родительской задолженности	0	5	
2.4. Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	Снижение уровня заболеваний у детей (ниже, чем в среднем по ДОУ)	- на 1-2%	1	
		- на 3-5%	2	
		- на 6-8%	3	
		- на 8% и более	4	
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				

	3.1. Активность педагога	1.Очное участие в конкурсах профессионального мастерства (наличие подтверждающих документов)	Результативность участия 1..МБДОУ -1 место -2место -3место -участие 2.муниципальный -1 место -2место -3место -участие 3.краевой, федеральный -победитель -участие	10 8 6 4  20 18 16 10  40 20	Ежемесячно
		2.Участие в вебинарах на образовательных сайтах	Наличие сертификата	1 за каждый, но не более 3	
		3.Участие в детских праздниках	Главная роль Второстепенная роль Эпизодическая роль	3 2 1	
		4.Участие в общественной жизни	Участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, общественных акциях (От фактического объема выполненных работ)	До 10 за каждое	
		5.Ведение общественной работы (офиц. сайт МБДОУ, ПДД, ОТ и т.д.)	Фактическое участие, отсутствие замечаний (От фактического объема выполненных работ)	До 10 за каждое	
III. Педагогические работники: музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования.	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	1.Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1.Разработка и внедрение авторских программ, проектов	1.Создание и реализация авторских материалов, проектов и программ воспитания	До 5 за каждый	
			2.Апробация или реализация отдельных частей программы, проектов, авторских разработок	До 3 за каждый	
		2.Проведение открытых мероприятий на уровне ДОУ	1.Консультация, семинар.	1 за каждый	
			2.Семинар-практикум, мастер-класс, ООД	До 5 за каждый	
		3. Проведение мероприятий на муниципальном уровне	1.Консультация, семинар.	2 за каждый	
			2.Семинар-практикум, мастер-класс, ООД	До 10 за каждый	
		4. Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта образовательной деятельности детей, их публикация	1.Изданное пособие с -опубликованным текстом в периодических изданиях	За каждое До 5	
			2. на сайтах профессиональных сообществ после очной экспертизы на конференциях, ЕМД, различных конкурсах на уровне МБДОУ Города	За каждое  2 5	
			3. выставление материалов на сайтах профессиональных сообществ РФ	1 за каждое, но не более 3	
			4. призовое место за участие в конкурсах на сайтах профессиональных сообществ	До 5 (1 м – 5б. 2 м – 4б.	

		(не более 1 диплома)	3 м -3 б.)	
	5.Руководство деятельностью МС, МО, ТГ, РГ	подготовка отчетной документации.	До 5 за каждое	ежемесячно
	6. Ведение профессиональной документации (планирование, рабочие программы, журналы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам 100%	До 3 за каждое	
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
1.Осуществление дополнительных работ	1.Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	От фактического объема выполненных работ	До 10	
	2.Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Субботники, озеленение, содержание участка группы в соответствии с СанПиН, по итогу выполненных работ или на основании справки	До 3 за каждый	
	3.Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству) - изготовление элементов костюма - изготовление атрибутов - помощь в оформлении помещения (От фактического объема выполненных работ)	До 10 за каждый	
	4. Оказание дополнительных образовательных услуг (кружковая работа)	наличие плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного проведения занятий	До 10	
2. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	1. Оформление и подготовка документов на ТПМПК;	1. полнота предоставленных сведений (написание характеристики)	1 за каждого ребенка	Ежемесячно
	2.Обследование детей для формирования коррекционных групп	По факту	5 за каждую группу	
	3.Работа со сложным контингентом дошкольников (интеграция детей с отклонениями в развитии (по рекомендации ГПМПК) <b>в группах общеразвивающей направленности</b>	1. Реализация АОП, индивидуального образовательного маршрута <b>(За одного ребенка)</b>	До 2	
		2.Участие в работе консультационного пункта	До 3	
	4.Участие и наличие призовых мест детей в выставках, конкурсах, фестивалях, спартакиадах и прочее на разных уровнях	1. Муниципальный Участие Призовые места	До 5 До 10	
		2. Призовые места на сайтах профессиональных сообществ	До 3 за каждый, но не более 10	
5. Сотрудничество со сторонними организациями при организации образовательного процесса	По факту (не более одного раза в месяц)	До 2		
2.3.Эффективность работы с родителями	Доля мероприятий с участием родителей	проведение консультаций, мастер-классов и т.п. (Лист регистрации, отзывы участников)	До 3 за каждое, не более 10	
3.1. Активность	<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			

	педагога	1.Очное участие в конкурсах профессионального мастерства (наличие подтверждающих документов)	Результативность участия 1..МБДОУ -1 место -2место -3место -участие 2..муниципальный -1 место -2место -3место -участие 3. краевой, федеральный -победитель -участие	10 8 6 4  20 18 16 10  40 20		
		2.Участие в вебинарах на образовательных сайтах	Наличие сертификата	1 за каждый, но не более 3		
		3.Участие в детских праздниках	Главная роль Второстепенная роль Эпизодическая роль	3 2 1		
		4.Участие в общественной Жизни	Участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, общественных акциях (От фактического объема выполненных работ)	До 10 за каждое		
		5.Ведение общественной работы (офиц. сайт МБДОУ, ПДД, ОТ и т.д)	Фактическое участие, отсутствие замечаний (От фактического объема выполненных работ)	До 10 за каждое		
<b>IV.Младшие воспитатели</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
	1.1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	3		
	1.2. Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Превышение плановой посещаемости (76%)	от 1% до 5% от 5% до 9% от 10% до 14% от 15% и более	3 5 7 10		
	1.3.Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию, сопровождение детей на прогулку и занятия	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	5		
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	2.1.Осуществление дополнительных работ	1.Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	От фактического объема выполненных работ	До 10		

		2.Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Субботники, озеленение, содержание участка группы в соответствии с СанПиН, по итогу выполненных работ или на основании справки	До 3 за каждый	
		3.Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству) - изготовление элементов костюма - изготовление атрибутов - помощь в оформлении помещения (От фактического объема выполненных работ)	До 10 за каждый	
<b>3.Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
3.1.Активность сотрудника	1.Участие в детских праздниках	Главная роль Второстепенная роль Эпизодическая роль		3 2 1	
	2.Участие в общественной жизни	Участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, общественных акциях (От фактического объема выполненных работ)		До 10 за каждое	
	3.Ведение общественной работы (офиц. сайт МБДОУ, ПДД, ОТ и т.д.)	Фактическое участие, отсутствие замечаний (От фактического объема выполненных работ)		До 10 за каждое	
<b>V.Шеф-повар, повар</b>	<b>1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	1.1.Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	1.наличие предписаний контролирующих органов	1.отсутствие предписаний	5	
			2. устранение предписаний в установленные сроки	3	
	<b>2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	2.1.Соблюдение норм в приготовлении пищи, согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	4	
	2.2.Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	4	
	2.3.Осуществление дополнительных работ	1.Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Фактическое выполнение работ	До 10	
		2.Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Субботники, озеленение, содержание участка группы в соответствии с СанПиН, по итогу выполненных работ или на основании справки	До 3 за каждое	
		3.Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству) - изготовление элементов костюма - изготовление атрибутов - помощь в оформлении помещения (От фактического объема выполненных работ)	До 10 за каждое	
	<b>3.Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
3.1.Содержание помещения в строгом соответствии с СанПиН	Отсутствие замечаний администрации ДОУ	0	3		
3.2.Активность сотрудника	1.Участие в детских праздниках	Фактическое участие	До 3 за каждую		
	2.Участие в общественной жизни	Участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, общественных акциях	До 10 за каждое		

			(От фактического объема выполненных работ)		
		3. Ведение общественной работы (официальный сайт МБДОУ, ПДД, ОТ и т.д.)	Фактическое участие, отсутствие замечаний (От фактического объема выполненных работ)	До 10 за каждое	Ежемесячно
<b>VI. Заведующий хозяйством, Кладовщик, кастаньяша, дворник, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, кух. рабочий, электрик, сантехник, плотник, рабочий по комплексному обслуживанию здания, заведующий производством</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	1. Осуществление дополнительных работ	1. Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	От фактического объема выполненных работ	До 10	
		2. Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Субботники, озеленение, содержание участка группы в соответствии с СанПиН, по итогу выполненных работ или на основании справки	До 3 за каждое	
		3. Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству) - изготовление элементов костюма - изготовление атрибутов - помощь в оформлении помещения (От фактического объема выполненных работ)	До 10 за каждое	
		4. Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	До 5	ежемесячно
		5. Первичная обработка сырья	Постоянно	До 8	
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	2.1. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	1. наличие предписаний контролирующих органов	1. отсутствие предписаний	5	
			2. устранение предписаний в установленные сроки	3	
	<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	3.1. Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	1. наличие предписаний контролирующих органов	1. отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	5	
			2. отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	3	
	3.2. Активность сотрудника	1. Участие в детских праздниках	Фактическое участие	До 3 за каждое	
		2. Участие в общественной жизни	Участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, общественных акциях (От фактического объема выполненных работ)	До 10 за каждое	
		3. Ведение общественной работы (официальный сайт МБДОУ, ПДД, ОТ и т.д.)	Фактическое участие, отсутствие замечаний (От фактического объема выполненных работ)	До 10 за каждое	
<b>VII. Делопроектировщик, инспектор отдела кадров</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	1. Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний	0	До 10	
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				

	2.1.Осуществление дополнительных работ	1.Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	От фактического объема выполненных работ	До 10	
		2.Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Субботники, озеленение, содержание участка группы в соответствии с СанПиН, по итогу выполненных работ или на основании справки	До 3 за каждое	
		3.Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству) - изготовление элементов костюма - изготовление атрибутов - помощь в оформлении помещения пошив костюмов, оформление зала (От фактического объема выполненных работ)	До 10 за каждое	
	2.2.Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	0	До 5	
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	3.1..Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомостями	Отсутствие замечаний	0	До 5	
	3.2.Активность сотрудника	1.Участие в детских праздниках	Фактическое участие	До 3 за каждое	
		2.Участие в общественной жизни	Участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, общественных акциях	До 10 за каждое	
		3.Ведение общественной работы (офф. сайт МБДОУ, ПДД, ОТ и т.д)	Фактическое участие, отсутствие замечаний	До 10 за каждое	
<b>VIII. Специалист по охране труда</b>	<b>1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	1.Эффективность деятельности	1.Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма, мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда	Отсутствие замечаний	До 10	Ежемесячно
	<b>2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	1.Результативность деятельности	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленный срок	Отсутствие замечаний	До 5	Ежемесячно
	2.Осуществление дополнительных работ	1.Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	От фактического объема выполненных работ	До 5	Ежемесячно
		2.Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Субботники, озеленение, содержание участка группы в соответствии с СанПиН, по итогу выполненных работ или на основании справки	До 3 за каждое	
		3.Помощь в подготовке культурно-массовых	- пошив костюмов (по количеству) - изготовление элементов костюма - изготовление атрибутов	До 10 за каждое	

		и спортивных мероприятий	- помощь в оформлении помещения пошив костюмов, оформление зала (От фактического объема выполненных работ)			
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>						
	1. Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения	Обеспечение необходимыми материалами в соответствии с требованиями	Отсутствие замечаний	До 5	ежемесячно	
<b>IX. Агент по закупкам</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
	1. Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению в сфере закупок	отсутствие замечаний	До 5	ежемесячно	
	2. Соблюдение требований законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг	отсутствие предписаний вышестоящих и надзорных органов	отсутствие замечаний	До 10	ежемесячно	
	3. Своевременное размещение плана закупок, согласно требованиям законодательства РФ	отсутствие предписаний вышестоящих и надзорных органов	отсутствие замечаний	До 8	ежемесячно	
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	1. Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	отсутствие замечаний	до 5	ежемесячно	
	2. Результативность деятельности	отсутствие предписаний вышестоящих и надзорных органов	отсутствие замечаний	До 5	ежемесячно	
	3. Осуществление дополнительных работ	1. Участие в проведении ремонтных работ в учреждении		От фактического объема выполненных работ	До 10	
		2. Участие в благоустройстве территории МБДОУ		Субботники, озеленение, содержание участка группы в соответствии с СанПиН, по итогу выполненных работ или на основании справки	До 3 за каждое	
		3. Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий		- пошив костюмов (по количеству) - изготовление элементов костюма - изготовление атрибутов - помощь в оформлении помещения пошив костюмов, оформление зала (От фактического объема выполненных работ)	До 10 за каждое	
	<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	1. Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от вышестоящих ведомств	отсутствие замечаний	10	ежемесячно	
	2. Качество предоставления месячной, квартальной и годовой отчетности, соблюдение сроков и порядка предоставления отчетов	отсутствие замечаний от вышестоящих ведомств	отсутствие замечаний	15	ежемесячно	

4.11. Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, опыт работы, повышение уровня оплаты труда молодым специалистам, выплаты в целях обеспечения заработной платы, без учета увеличения оклада при наличии квалификационной категории, определяется в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно таблице 2 к настоящему Положению:

**Таблица 2**  
**Виды и размеры персональных выплат работникам учреждения**

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Размер к окладу
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <u>&lt;*&gt;</u>	
	от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <u>&lt;***&gt;</u> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <u>&lt;***&gt;</u>	5% 15% 20% 15% 20%
	от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <u>&lt;***&gt;</u> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <u>&lt;***&gt;</u>	15% 25% 30% 25% 30%
	свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <u>&lt;***&gt;</u> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <u>&lt;***&gt;</u>	25% 35% 40% 35% 40%
2	Выплата педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры: кабинетами, музыкальными и спортивными залами	10% 20%
3	Молодым специалистам (специалистам до 30 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования), заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с МБДОУ либо продолжающими работу в образовательном учреждении, в соответствии с уровнем профессионального образования, устанавливается персональная выплата, на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	Краевые выплаты воспитателям,	718,4 руб.
5	Выплата шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%

Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)

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

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

4.12. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонт объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждений;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с таблицей 3 к настоящему Положению:

**Таблица 3**  
**Виды и размеры**  
**выплат по итогам работы работникам учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
1. Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
2. Объем ввода законченных ремонт объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	X	50
4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБДОУ	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
5. Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
6. Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Участие	50
7. Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Участие	50

Выплаты по итогам работы работникам учреждений производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников. Выплаты по итогам работы выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения работ, указанных в таблице 3 «Виды и размеры выплат по итогам

работы работникам учреждений». Выплата указанных стимулирующих выплат осуществляется в день выплаты заработной платы за истекший месяц.

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

Для целей расчета персональной выплаты размер заработной платы составляет **22224 рублей**.

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

## **5. Единовременная материальная помощь**

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

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

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

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

## **6. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей**

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

Перечень должностей, профессий работников образовательных учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности указан в приложении № 1 к настоящему Положению.

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения:

- численность работников учреждения;
- количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением;  
а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с таблицей 6 к настоящему Положению.

Для определения суммы баллов за количество групп в учреждении учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

**Таблица 4**  
**Группа по оплате труда руководителя Учреждения**  
определяется исходя из следующей суммы баллов:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150

6.4. Группа по оплате труда руководителю учреждения устанавливается приказом Управления образованием Администрации г. Шарыпово и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе следующих показателей деятельности:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся, детей в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15

8. Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
9. Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50
10. Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
11. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
12. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп))	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
13. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
14. Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое	10
15. Организация производственного обучения обучающихся в организациях отрасли   (практики)	за каждые 5 договоров	5

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя МБДОУ и перечнем должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми Администрацией города Шарыпово.

**Порядок  
исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы  
работников основного персонала для определения размера должностного оклада  
руководителя муниципального образовательного учреждения**

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного бюджетного учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения (далее - учреждение).

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$n \text{ ср} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{ДО}_i}{n}$$

где ДО - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО<sub>i</sub> - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов; увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

**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 муниципальных образовательных бюджетных учреждений города Шарыпово**

№ n/n	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	Муниципальные образовательные бюджетные учреждения	2,6-3,0	2,1-2,5	1,8-2,0	1,5-1,7

6.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя учреждения, без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

6.7. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя учреждения, его заместителей устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.8. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера.

6.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в бюджетной смете учреждения.

6.10. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителя учреждения.

6.11. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемого при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 32 должностных окладов руководителя учреждения 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. Конкретное количество должностных окладов определяется по типам учреждения и устанавливается приказом Управления образованием Администрации города Шарыпово.

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

Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Управлением образованием Администрации города Шарыпово.

Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

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.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя и заместителя

руководителя) определяется в размере не превышающем размера, установленного в таблице:

№ п/п	Наименование типов учреждения	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год)	
		Руководитель учреждения	Заместитель руководителя
1	Дошкольные образовательные учреждения	До 2,6	До 2,3

6.12. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется ежеквартально руководителем Управления образованием Администрации города Шарыпово по согласованию с комиссией по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образованием Администрации города Шарыпово (далее - комиссия).

6.13. Образовательные бюджетные учреждения предоставляют руководителю Управления образованием Администрации города Шарыпово и в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений за период, равный 3 месяцам, предшествующим процедуре установления стимулирующих выплат руководителям МОУ, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.14. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.15. Руководитель Управления образованием Администрации города Шарыпово по согласованию с комиссией принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола руководитель Управления образованием Администрации города Шарыпово издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на период, равный 3 месяцам, следующим после процедуры установления стимулирующих выплат руководителям МОУ.

6.16. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя, его заместителей устанавливаются согласно таблице 8 к настоящему Положению:

**Таблица 5**

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности качества деятельности учреждения для руководителя, его заместителей**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Режим оплаты
		Наименование	Индикатор		
<b>Руководитель Учреждения</b>	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	материально-техническая, ресурсная обеспеченность	в соответствии с лицензией	5%	1 раз в квартал

	образовательного процесса			
	обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны Труда	отсутствие предписаний Надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	5%	
	укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	положительная Динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	5%	
	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	5%	
		своевременность и качество проведения ремонтов	5%	
		обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами	5%	
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим Меню	отсутствие жалоб, замены продуктов, замечаний Роспотребнадзора	5%	
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья Воспитанников	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников	10%	
Выполнение муниципального Задания	степень выполнения муниципального задания	100%	10%	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение качества образования в учреждении				
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений,	5%	
		Участие педагогов в профессиональных конкурсах		1 раз в квартале

			победы в конкурсах инновационных учреждений, Победы педагогов в профессиональных конкурсах	5%	
		достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, Соревнованиях	наличие призеров и победителей	5%	
Сохранность Контингента Детей	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом Комплектования		движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	5%	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
Эффективность Управленческой Деятельности	обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении		наличие и функционирование в учреждении органа государственного общественного управления	5%	
	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций		0	5%	
	отсутствие нарушений трудового Законодательства		0	5%	
Управленческая Культура	качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)		наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации	5%	
	эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава)		наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров	5%	
<b>Заместитель руководителя</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	1. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного	1. материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного Процесса	в соответствии с лицензией	5%	Ежемесячно

Процесса	2.наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагог-х кадров на квалификационную категорию	10%
	3.обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно- бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны Труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные Сроки	10%
	4.система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических Кадров	5%
2.Сохранение здоровья детей в учреждении	1.организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным Меню	отсутствие жалоб, замены продуктов, замечаний Роспотребнадз Ора	5%
	2.создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	5%
<b>2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1. Обеспечение качества образования в учреждении	1.участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	1.участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
		2.победы в конкурсах инновационных учреждений, Победы в профессиональных конкурсах	10%
	2.достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, Соревнованиях	2.наличие призеров и победителей	10%
2.Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом Комплектования	Движение обучающихся в пределах 1 - 2% от общей	10%

			Численности	
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	1. Эффективность управленческой деятельности	Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и Реализация программ и Проектов	10%
<b>4. Выплаты за сложность и напряженность и особый режим работы</b>				30%

2.17. Руководителям, заместителям учреждений устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	При наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории при наличии второй квалификационной категории	20% 15% 10%
2	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: до 3 свыше 3	30% 60%
3	Опыт работы в занимаемой должности <*>: от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слов "Заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	5% 15% 20% 15% 20%
	от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слов "Заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	15% 25% 30% 25% 30%
	свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слов "Заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	25% 35% 40% 35% 40%

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

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

6.18. Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению руководителя Управления образованием на срок не более 1 года.

6.19. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.20. Руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

6.21. Стимулирующие выплаты по итогам выплачиваются **по итогам работы за календарный или учебный год.**

6.22. Размер стимулирующих выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю, заместителям руководителя по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	Наименование	индикатор	
1. Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
2. Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
3. Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
4. Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
5. Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные Федеральные Межрегиональные Региональные внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%

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

6.24. В случае неисполнения руководителем указов Президента Российской Федерации и законодательных органов власти по повышению заработной платы работникам учреждения и не достижения целевых показателей, предусмотренных муниципальным заданием, руководителю учреждения уменьшаются стимулирующие выплаты за эффективность финансово-экономической деятельности учреждения.

6.25. Руководителю учреждения, его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом 5 настоящего Положения.

6.26. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа Управления образованием Администрации города Шарыпово.

## **7. Расходные обязательства**

Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с настоящим Положением и является расходным обязательством муниципального образования город Шарыпово Красноярского края.

### **1. Заключительные и переходные положения**

8.1. Заработная плата в соответствии с новой системой оплаты труда устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих новую систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, администрации города, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, предусмотренных новой системой оплаты труда, в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

8.2. Средства на оплату труда, поступающие от иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю учреждения и случаев, предусмотренных пунктом 1.5 раздела 1 настоящего Положения.

8.3. Размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждения, устанавливается в настоящем Положении об оплате труда.

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