

**Приложение № 4**  
к Коллективному договору на 2023-2026гг  
МДОБУ «Детский сад № 4»  
от 20.10. 2023г

**СОГЛАСОВАНО**

председатель профсоюзного комитета  
муниципального дошкольного  
образовательного бюджетного учреждения  
«Детский сад № 4 «Дюймовочка»  
комбинированного вида»


 Н.Ю. Мясникова

«14» 10 2023 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

заведующий муниципального  
дошкольного образовательного  
бюджетного учреждения  
«Детский сад № 4 «Дюймовочка»  
комбинированного вида»



 Ю.Я. Светлакова

20 23 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения  
«Детский сад № 4 «Дюймовочка» комбинированного вида»

г. Минусинск

2023 г.

## **1. Общие положения**

Настоящее положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад № 4 «Дюймовочка» комбинированного вида» (далее – МДОБУ «Детский сад № 4»), подведомственного управлению образования администрации города Минусинска (далее - Положение), разработано в соответствии с Постановлением 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 и науки Красноярского края», решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений», Постановлением администрации города Минусинска Красноярского края от 26.09.2019 № АГ-1735-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска», и согласно Постановлению администрации города Минусинска от 05.05.2022 № АГ-807-п «О внесении изменений в постановление администрации города Минусинска от 26.09.2019 № АГ-1735-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска», регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска по виду экономической деятельности «Образование».

## **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 коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективных договорах, 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 (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.

2.4. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организаций могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются приказом управления образования администрации города Минусинска, в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:  
выплаты работникам, занятым на 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).

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждениях в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

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.

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

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливается согласно *Приложению № 3* к настоящему Положению.

3.9. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

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

4.1. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, на основании решения рабочей группы 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 (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы, обеспечения региональной выплаты);

выплаты по итогам работы.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае согласно *Приложению № 4* к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждение вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, предусмотренный *Приложением № 4* к настоящему Положению.

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

(минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

4.3. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения, устанавливается согласно **Приложению № 5** к настоящему Положению. При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждением могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложением 5.

4.3.1. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

4.3.2. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты применяются размеры заработной платы в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "Об оплате труда работников краевых государственных учреждений.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и

величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями».

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

4.3.4. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работников осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Учреждением (далее – рабочая группа).

4.3.5. 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, руководитель Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работников не учитываются при выплате стимулирующих выплат, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работникам на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

4.5. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты по итогам работы, в соответствии с *Приложением № 6* к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы выплачиваются в виде стимулирующих выплат по итогам работы за квартал, предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы устанавливается в абсолютном размере.

4.6. 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 периоде;

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

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

$i=1$

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{Q_{\text{стим. раб.}}}{\sum B_i},$$

$\sum B_i$

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.

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

где:

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

$Q_{\text{гар.}}$  – 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);

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

## **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), 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 учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

## **6. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей**

6.1. Заработная плата руководителей, их заместителей включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного и 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, определенных в соответствии с решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений».

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения,



наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений».

6.4. Для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала в соответствии с перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу (*Приложение 10*) к настоящему Положению.

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

6.5. Размеры должностных окладов заместителей устанавливаются руководителем учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя учреждения.

6.6. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя учреждения и его заместителей устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и *Приложением № 3* настоящего Положения.

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

6.8. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности).

6.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установленных в соответствии с решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений», с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

6.10. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается настоящим Положением.

6.10.1. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной управлением образования администрации города Минусинска (далее – рабочая группа).

6.10.2. Управление образования администрации города Минусинска представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления общеобразовательных учреждений, в том числе общественных советов общеобразовательных учреждений.

6.10.3. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

6.10.4. 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 образования администрации города Минусинска издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя учреждения и его заместителей определяются согласно **Приложению № 7** к настоящему Положению.

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

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

6.11. Руководителю учреждения и его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.11.1. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа управления образования администрации города Минусинска, в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.11.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.12. Руководителю учреждения и его заместителям персональные выплаты устанавливаются в соответствии с **Приложением № 8** к настоящему Положению.

6.13. Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения и его заместителям определяется согласно *Приложению № 9* к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы выплачиваются в виде выплат стимулирующего характера за квартал, год, предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется Управлением образования администрации города Минусинска, в размере, не превышающем размера, установленного Администрацией города Минусинска в примерных положениях об оплате труда в кратности до 3.

6.15. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей и их заместителей муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте Управления образования администрации города Минусинска.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей и их заместителей муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений и представления указанными лицами данной информации устанавливается Администрацией города Минусинска, если иное не предусмотрено федеральным законодательством.

## **7. Расходные обязательства**

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

**Приложение № 1**  
к Положению об оплате труда  
работников МДОБУ «Детский сад № 4»

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
<b>Помощник воспитателя</b>		3 849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4 053
2 квалификационный уровень		4 498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень <b>Инструктор по физ. культуре, музыкальный руководитель.</b>	при наличии среднего профессионального образования	6 649
	при наличии высшего профессионального образования	7 569
2 квалификационный уровень <b>Педагог доп. образования, педагог-организатор, социальный педагог.</b>	при наличии среднего профессионального образования	6 959
	при наличии высшего профессионального образования	7 926
3 квалификационный уровень <b>Воспитатель, педагог-психолог.</b>	при наличии среднего профессионального образования	7 623
	при наличии высшего профессионального образования	8 683
4 квалификационный уровень <b>Старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, тьютор.</b>	при наличии среднего профессионального образования	8 341
	при наличии высшего профессионального образования	9 505

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 305 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень <b>делопроизводитель</b>	4 053
2 квалификационный уровень	4 276
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4 498
2 квалификационный уровень <b>зав. хозяйством</b>	4 943
3 квалификационный уровень <b>шеф-повар.</b>	5 431
4 квалификационный уровень	6 854

3. Профессиональные квалификационные группы

общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень <b>машинист по стирке белья, кастелянша, кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий кухни.</b>	3 481
2 квалификационный уровень	3 649
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень <b>повар 4,5 разряд</b>	4 053
2 квалификационный уровень	4 943
3 квалификационный уровень	5 431
4 квалификационный уровень	6 542

4. Должности, не предусмотренные профессиональными

квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<b>Специалист по охране труда</b>	<b>4 943</b>
Специалист по охране труда II категории	5 431
Специалист по охране труда I категории	5 961
<b>Специалист по закупкам, контрактный управляющий*</b>	<b>4 053</b>

**Приложение № 2**  
к Положению об оплате труда  
работников МДОБУ «Детский сад № 4»

**Условия,**  
**при которых размеры окладов, (должностных окладов), ставок заработной**  
**платы работникам муниципальных бюджетных образовательных**  
**организаций, подведомственных управлению образования администрации**  
**города Минусинска, могут устанавливаться выше минимальных размеров**  
**окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска (далее – учреждений) выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должности по должностям педагогических работников.

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

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K/100,$$

где

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

$O_{\min}$  – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска;

K – повышающий коэффициент.

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для

установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

Таблица

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	<b>За наличие квалификационной категории:</b> высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%

5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

$K_1$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

$K_2$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $< 15\%$ , то  $K_2 = 0\%$ ,

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

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

где:

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

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

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

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, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

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

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

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



**Приложение № 3**  
к Положению об оплате труда  
работников МДОБУ «Детский сад № 4»

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	за работу в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2.	руководителям образовательных организаций, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
3.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

**Приложение № 4**  
к Положению об оплате труда  
работников МДОБУ «Детский сад № 4»

**Виды и размеры персональных выплат работникам учреждений**

	<b>Виды и условия персональных выплат</b>	<b>Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы&lt;*&gt;</b>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	за заведование элементами инфраструктуры <****>: музыкальными и спортивными залами	20%
3	специалистам, впервые окончившим одну из организаций	20%

	высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	
4	краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

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

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

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

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

**Приложение № 5**  
к Положению об оплате труда  
работников МДОБУ «Детский сад № 4»

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии  
оценки результативности и качества труда работников  
«Дошкольные образовательные учреждения»**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов*
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
<b>Педагог-психолог</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	30
Призовое место в конкурсе проектов и программ,			20	

			получение гранта	
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
		Адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	Оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	30
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим Коллективом	Наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	30
<b>Воспитатель</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
	Обеспечение	Проведение с детьми	постоянно	15

	занятости детей	занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков		
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, выявление случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	0	10
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	15
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы воспитания	30
	Организация здоровьесберегающей	Отсутствие травм, несчастных случаев	0	20

	воспитывающей среды			
	Эффективность работы с родителями	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	20
			Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	20
		Посещаемость детей	не менее 80%	20
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	Отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	30
		Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
<b>Педагогические</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении</b>			

<b>работники: музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре</b>	<b>поставленных задач</b>			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т. п.	Наличие мероприятий	30
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Достижения детей	Участие в муниципальных и региональных смотрах конкурсах, соревнованиях	Участвующих от общего числа детей	20
			Призовое место	50
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т. п.	Наличие мероприятий	30
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика	30
	Организация здоровьесберегающей	Отсутствие травм, несчастных случаев	0	30



воспитывающей среды			
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	30
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие лицензированной программы	30
		Призовое место в конкурсе проектов и программ	15
		Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты	20

			работы	
<b>Младший воспитатель, помощник воспитателя</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Проведение работы по укреплению здоровья детей	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	15
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	15
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, выявление случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	0	10

	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	20
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение дня именинника, праздников для детей	постоянно	20
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
<b>Шеф-повар, повар</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	30
			Устранение предписаний в установленные сроки	20
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Снижение уровня заболеваемости детей Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Уровень заболеваемости детей  Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие вспышек заболеваний	30
			0	40
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения	10
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие замечаний медицинских	0	40

		работников при проведении органолептической оценки		
<b>кладовщик, кастелянша, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, вахтер</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	10
			10 часов в месяц	20
			15 часов в месяц	30
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	50
			устранение предписаний в установленные сроки	30
	Проведение праздников для детей	участие в мероприятиях учреждения		20
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50
отсутствие замечаний администрации учреждения,			20	

			надзорных органов	
делопроизводитель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	20
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	20
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20
старший воспитатель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности,	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20

		охраны труда		
	Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	10
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты</b>		<b>работы</b>		
	Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т. п.	наличие мероприятий	30
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	20
<b>Специалист по охране труда</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			

Эффективность деятельности	Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма, мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда	0 замечаний	35
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Результативность деятельности	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	0 замечаний	35
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			

Специалист по закупкам

Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения	Обеспечение необходимыми материалами в соответствии с требованиями	0 замечаний	30
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Разработка плана закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок, размещение в единой информационной системе плана закупок и внесение в него изменений.	Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей	Документация подготовлена своевременно, в полном объеме, в соответствии с нормативными требованиями	20
		Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	20
Разработка плана-графика, осуществление подготовки изменений для внесения в план-график, размещение в единой информационной системе плана-графика и внесение в него изменений.	Своевременное планирование (внесение изменений) в план-график	Документация подготовлена своевременно, в полном объеме, в соответствии с нормативными требованиями	20
		Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	20



Осуществление подготовки закупочной документации	Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей	Документация подготовлена своевременно, в полном объеме, в соответствии с нормативными требованиями	20
		Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	20
Обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов (договоров)	Разработка проектов контракта (договора), обсуждение претензии (при наличии)	Документация подготовлена своевременно, в полном объеме, в соответствии с нормативными требованиями	10
		Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	10
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Проведение экспертизы результатов закупок, контрактов	Качественное выполнение работ, услуг по заключенным договорам (контактам)	Отсутствие жалоб	30
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Непрерывное профессиональное развитие	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня	Выступление с докладом, сообщением, наличие публикаций, применение материалов курсов, семинаров	30

	Своевременное предоставление документации в сопровождающие организации	Отсутствие жалоб, замечаний	100%	30
--	--	-----------------------------	------	----

\*Исходя из 100-балльной системы

**Приложение № 6**  
к Положению об оплате труда  
работников МДОБУ «Детский сад №  
4»

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

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов*
	Наименование	Индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонт объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок	25
		в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы		50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**Приложение 7**  
к Положению об оплате труда  
работников МДОБУ «Детский сад № 4»

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

Должность	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	выполнение показателей муниципального здания	100%	30%
		отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя по проведенным проверкам (по итогам предыдущего	0	20%

	квартала)		
	отсутствие травм, несчастных случаев (по итогам предыдущего квартала)	0	20%
Эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность кадрами	100% работников работает в учреждении по основному месту работы (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам)	5%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Успешная интеграция в общество обучающихся, воспитанников	отсутствие, самовольных уходов, несчастных случаев с воспитанниками	100%	20%
Обеспечение развития учреждения	Ведение экспериментальной работы	Исполнение мероприятий в соответствии с планом работы стажировочной базовой площадки	15%
		Отсутствие замечаний, проверяющих организаций	15%

			к работе стажировочной базовой площадки	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Результативность деятельности учреждения	реализация образовательной программы учреждения	90% воспитанников имеют положительную динамику по итогам мониторинга уровня развития воспитанников (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования)		10%
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении (по итогам предыдущего квартала)		0	10%
Умение выстраивать эффективное взаимодействие для	привлечение экономических и социальных партнеров	заключен договор о сетевом взаимодействии, привлечены средства из		10%

достижения целей учреждения	для реализации основных направлений деятельности учреждения	дополнительных источников финансирования (грант)	
Умение качественно предоставлять информацию о деятельности учреждения	эффективное и системное использование в работе информационно - коммуникационных технологий	100% информации представляется в срок и в соответствии с требованиями	20%
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	ведение баз автоматического сбора информации	отсутствие замечаний по ведению баз автоматического сбора информации	20%
Обеспечение информационной открытости	проведение информационно-разъяснительной работы	системное сопровождение официального Интернет-сайта учреждения	10%

	учреждения	среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	Положительные сюжеты в СМИ (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования)	5%
Заместитель руководителя	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
		выполнение показателей муниципального здания	100%	20%
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя, руководителя по проведенным проверкам (по итогам предыдущего квартала)	0	30%
		отсутствие травм, несчастных случаев	0	20%
Оказание методической помощи	Деятельность в рамках стажировочной (базовой)	Отсутствие замечаний проверяющих организаций,	5%	



	образовательным организациям города	площадки	учредителя к работе стажировочной (базовой) площадки	
			Исполнение плана мероприятий стажировочной (базовой) площадки в соответствии с установленными сроками	5%
	Эффективность реализуемой кадровой политики	Исполнение плана повышения профессиональной подготовки работников	100% работников повысили квалификацию в соответствии с планом	20%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Успешная интеграция в общество обучающихся, воспитанников	отсутствие самовольных уходов, несчастных случаев с воспитанниками	100%	20%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
		реализация образовательной программы учреждения	90% воспитанников имеют положительную динамику по итогам мониторинга уровня развития воспитанников (для учреждений, осуществляющих образовательную	30%

			деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования)	
		Разработка адаптированных образовательных программ для всех детей с ограниченными возможностями здоровья	100%	20%
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении	0	20%
	Обеспечение информационной открытости учреждения	проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, о правах и обязанностях обучающихся, о составе попечительского	10%

			совета, о действующем законодательстве и с другой информацией	
			системное сопровождение официального Интернет- сайта учреждения	10%

<\*> Без учета повышающих коэффициентов

**Приложение 8**  
к Положению об оплате труда  
работников МДОБУ «Детский сад № 4»

**Размер персональных выплат руководителям,  
заместителям руководителя**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <u>&lt;*&gt;</u>
1	сложность, напряженность и особый режим работы: за работу по развитию семейных форм воспитания в центрах развития семейных форм воспитания	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <u>&lt;*&gt;</u> : от 1 года до 5 лет <u>&lt;***&gt;</u> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <u>&lt;***&gt;</u> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <u>&lt;***&gt;</u>	5% 15% 20% 15% 20%
	от 5 года до 10 лет <u>&lt;***&gt;</u> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <u>&lt;***&gt;</u> при наличии почетного звания, начинающегося со слова	15% 25% 30% 25% 30%

«народный» <***>	
свыше 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова	40%
«Заслуженный» <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова	40%
«народный» <***>	

<\*> Без учета повышающих коэффициентов

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

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

**Приложение 9**  
к Положению об оплате труда  
работников МДОБУ «Детский сад № 4»

**Размер выплат по итогам работы руководителям,  
заместителям руководителя**

<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников организации</b>	<b>Условия</b>		<b>Предельный размер к окладу (должностному окладу) &lt;*&gt;</b>
	<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98 до 99 %	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	Выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	Капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	100%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные	100%
		Федеральные	90%
		Межрегиональные	80%
		Региональные	70%

<\*> Без учета повышающих коэффициентов

**Приложение 10**  
к Положению об оплате труда  
работников МДОБУ «Детский сад № 4»

**Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к  
основному персоналу по виду экономической деятельности**

№ п/п	Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
I	<b>По виду экономической деятельности «Образование»</b>	
1	Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель

**Приложение 11**  
к Коллективному договору  
работников МДОБУ «Детский сад № 4»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей на бесплатное получение работниками  
специальной одежды, специальной обуви  
и других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды и других средств индивидуальной защиты	норма выдачи на год	Пункт типовых отраслевых норм
1	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1. Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2. Фартук из полимерных материалов с нагрудником. 3. Перчатки с полимерным покрытием. 4. Перчатки резиновые.	1 комплект  дежурный 6 пар  дежурные	п. 115 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
2	Уборщик служебных помещений	1. Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2. Перчатки с полимерным покрытием. 3. Перчатки резиновые.	1 шт.  6 пар 12 пар	п. 171 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
4	Сторож	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2. Сапоги резиновые с защитным под носком. 3. Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт.  1 пара  12 пар	п.163 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н



**Приложение 12**  
к Коллективному договору  
работников МДОБУ «Детский сад № 4»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий , должностей и работ с тяжелыми и (или) опасными условиями труда, на которых устанавливается повышение оплаты труда (доплаты) работникам за тяжелые и вредные условия труда.**

1. Повар.
2. Шеф – повар.
3. Подсобный рабочий кухни.
4. Машинист по стирке и ремонту белья.

**Приложение 13**  
к Коллективному договору  
работников МДОБУ «Детский сад № 4»

**Согласовано:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
муниципального дошкольного  
образовательного бюджетного учреждения  
«Детский сад № 4 «Дюймовочка»  
комбинированного вида»

\_\_\_\_\_ Н.Ю.Мясникова.

« \_\_\_\_\_ » « \_\_\_\_\_ » 2023г.

Протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » « \_\_\_\_\_ » 2023г

**Утверждаю:**

Заведующий муниципального  
дошкольного образовательного  
бюджетного учреждения  
«Детский сад № 4 «Дюймовочка»  
комбинированного вида»

\_\_\_\_\_ Ю.Я.Светлакова.

« \_\_\_\_\_ » « \_\_\_\_\_ » 2023г.

М.П.

## Соглашение по охране труда на 2023г.

№ п/п	содержание мероприятий (работ)	Стои мость в рублях	сроки выполнения работ	ответственные за выполнение мероприятия	Кол- во раб, котор улуч шают ся усл-я труда
----------	--------------------------------------	---------------------------	------------------------------	---	---

### 1. Организационные мероприятия.

1	Проведение инструктажей и проверка знаний по ОТ с вновь принятыми сотрудниками учреждения	-	в течение года	члены комиссии специалист по ОТ	
2	Проведение повторного инструктажа на рабочем месте с работниками учреждения	-	апрель, октябрь 2023 г.	спец. по ОТ, зам. зав по АХР, зам зав. по ВР	

3	Обучение безопасным методам труда и проверка знания требований по ОТ работников учреждения	-	ноябрь 2023 г.	члены комиссии специалист по ОТ	
4	Проведение технического осмотра здания и сооружений	-	2 раза в год (весна, осень)	комиссия по ОТ	
5	Утверждение списка работников на прохождение медосмотра	-	февраль 2023 г.	комиссия по ОТ, заведующий	71 чел.
6	Утверждение списка работников на прохождение гигиенического обучения	-	февраль 2023 г.	комиссия по ОТ, заведующий	56 чел.
7	Утверждение перечня должностей, имеющих право на дополнительный отпуск	-	август 2023г.	комиссия по ОТ, заведующий	24 чел.