


СОГЛАСОВАНО

Руководитель управления
образования администрации
Енисейского района


(личная подпись)

Е.К. Бурбукина
(инициалы, фамилия)

« _____ » _____ 20 ____ г



УТВЕРЖДАЮ

Заведующая МБДОУ

Подтесовский детский сад № 29

Трофимова О.Я
(инициалы, фамилия)


(личная подпись)

« _____ » _____ 20 ____ г



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации


(личная подпись)

Т.В.Аверяскина
(инициалы, фамилия)

« _____ » _____ 20 ____ г

Положение

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Подтесовский детский сад № 29»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Подтесовский детский сад № 29» (далее – МБДОУ Подтесовский детский сад № 29) (далее – Положение) разработано на основании ст. 12 Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», в соответствии со ст. ст. 27.3, 29 Устава Енисейского района и решением Енисейского районного Совета депутатов от 28.06.2011 № 12-155 р (ред. 14.10.2014 г. № 37-482р) «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений района», Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Енисейского района Красноярского края, утвержденного постановлением администрации Енисейского района Красноярского края от 22.10.2013 г. № 1161-п (в редакции постановления администрации Енисейского района от 31.10.2014 № 1023-п, от 28.05.2015 № 528-п, от 24.09.2015 № 785-п, от 30.11.2015 № 955-п, от 29.02.2016 № 105-п, от 21.04.2016 № 219-п, от 22.06.2016 № 334-п, от 30.12.2016 № 804-п) и приказа управления образования Енисейского района «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Енисейского района Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников МБДОУ Подтесовский детский сад № 29.

1.2. Система оплаты труда работников МБДОУ Подтесовский детский сад № 29 (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников МБДОУ Подтесовский детский сад № 29 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.4. 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 учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), конкретным работникам устанавливаются руководителем МБДОУ Подтесовский детский сад № 29 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), определенных в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), работников учреждений устанавливаются в соответствии с **приложением № 1** к настоящему Положению.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), педагогическим работникам МБДОУ Подтесовский детский сад № 29 могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.

3. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, согласно утвержденному перечню должностей (профессий) и конкретные размеры компенсационных выплат работникам, занимающим данные должности.

Должность работника	% доплаты
1 младший воспитатель	12 %
2 повар	12%
3 машинист по стирке белья	12%
4 уборщик служебных помещений	12%
5 подсобный рабочий	12 %
6 рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	12%

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент - 30%;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - до 50%;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы). Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов;

- работникам МБДОУ Подтесовский детский сад № 29, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

- работникам МБДОУ Подтесовский детский сад № 29, привлекавшийся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

3.2. Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Положению

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

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам МБДОУ Подтесовский детский сад № 29 в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом 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 (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.10 настоящей статьи. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 3* к настоящему положению. Персональная выплата, именуемая районной выплатой, устанавливается с учетом специфики деятельности работника.

4.3. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем ввода законченных ремонтных объектов; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения; достижение высоких результатов в работе за определенный период; участие в инновационной деятельности; участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий; организация участия работников и воспитанников в конкурсах, мероприятиях; организация и проведение важных работ, мероприятий; степень освоения выделенных бюджетных средств.

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

4.4. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников, утверждаются постановлением администрации района.

4.5. Критерии оценки результативности и качества труда работников могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться настоящим соглашением, иными локальными нормативными актами МБДОУ Подтесовский детский сад № 29, устанавливающих системы оплаты труда.

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

Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника устанавливается с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ Подтесовский детский сад № 29, и ее состав утверждаются приказом

руководителя. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель профсоюзного комитета МБДОУ Подтесовский детский сад № 29. Решение о назначении выплаты работникам оформляется приказом руководителя и доводится до сведения коллектива.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в штатном расписании.

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

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

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждение применяет 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 плановый период;

C_1 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 (год, полугодие, квартал).

$$C_1 \text{ балла} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановый период;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, в расчете на месяц в плановом периоде;

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

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$

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

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом

сумм компенсационных выплат на плановый период), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

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

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

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, на месяц в плановом периоде 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 периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

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

Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *приложением № 4* к настоящему Положению.

При экономии данная сумма распределяется на всех работников МБДОУ Подтесовский детский сад № 29.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МБДОУ Подтесовский детский сад № 29 с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат за условия работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.10 настоящей статьи.

4.9. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных МБДОУ Подтесовский детский сад № 29 в установленном порядке на оплату труда работников.

4.10. 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 размер заработной платы составляет 7167 рублей.

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 отработанного времени, установить региональную выплату, 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.

Для целей настоящего пункта, при расчете региональной доплаты 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 районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу 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 районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.11. Стимулирующие выплаты не устанавливаются работникам, получившим дисциплинарное взыскание, в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов. Работнику, получившему дисциплинарное взыскание, зафиксированное в приказах руководителя, стимулирующие выплаты не устанавливаются за тот месяц, в котором допущено нарушение.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам МБДОУ Подтесовский детский сад № 29 в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам оказывается по решению руководителя МБДОУ Подтесовский детский сад № 29 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 производится на основании приказа руководителя с учетом положений настоящего раздела.

5.5 Молодым специалистам осуществляется единовременная выплата на хозяйственное обзаведение на основании постановления администрации Енисейского района « об утверждении порядка единовременной выплаты специалистам, прибывшим на работу в муниципальные бюджетные образовательные учреждения Енисейского района» от 08.11.2016г № 631-п.

6. Оплата труда иным работникам

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$S_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 249$, где

S_p – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

249 – число рабочих дней в году.

7. Заключительное положение

1. Настоящее Положение вводится в действие с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшим с 01.01.2017 г.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения.**1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования**

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель; Младший воспитатель подменный	3226,0	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	при наличии среднего профессионального образования	4687,0
		при наличии высшего профессионального образования	5334,0
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	при наличии среднего профессионального образования	4906,0
		при наличии высшего профессионального образования	5587,0
3 квалификационный уровень	Воспитатель; подменный воспитатель; педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	5373,0
		при наличии высшего профессионального образования	6119,0
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	при наличии среднего профессионального образования	5880,0
		при наличии высшего профессионального образования	6699,0

2. Профессиональные квалификационные группы
«Общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	3484,0

3. Профессиональные квалификационные группы
«Общепрофессиональных профессий рабочих»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	дворник; кастелянша; машинист по стирке белья; повар (2, 3 разряда по ТС); подсобный рабочий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений.	2 454,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (4 разряда по ТС); повар (4, 5 разряда по ТС)	2 857,0
2 квалификационный уровень	повар (6 разряда по ТС);	3 484,0

Повышающие коэффициенты

Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	19%

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.

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q_2 – 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;

$Q_{\text{отп}}$ – 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 муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Подтесовский детский сад № 29»

Размер персональных выплат

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы<*>
1. За опыт работы в занимаемой должности: <***>		
1.1	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
1.3.	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:<*****>:	
	кабинетами	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.2	специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
2.3	Районные выплаты шеф-повара, поварам муниципальных образовательных учреждений <***** >	555,6 рублей

<*> 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).

<*****> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя организации в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2 155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

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

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

<*****> Районные выплаты шеф-поварам, поварам устанавливается в размере 555,6 рублей на одного повара. Выплаты поварам осуществляются на основании приказа руководителя муниципального образовательного учреждения в виде персональной надбавки, является стимулирующей выплатой, входящей в состав заработной платы работника, выплачивается пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местах с особыми климатическими условиями (постановление администрации Енисейского района от 12.03.2014 г. № 222-п «Об утверждении Порядка ежемесячной выплаты шеф-поварам, поварам, помощникам повара, работающих в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых из районного бюджета»).

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), % <*>
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	5
		95% выделенного объема средств	10
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	<ul style="list-style-type: none"> - оформление, разработка нормативных документов, работа в комиссии - заведование учебно-опытным участком - возложение обязанностей по соблюдению пожарной безопасности, охраны труда, руководство первичной профсоюзной организацией - ведение сайта учреждения в соответствии с Законом об образовании 	Задание выполнено в срок, в полном объеме	5
			7
			10
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы работников учреждения	наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проекта	20
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	6
Организация участия работников и капитанников в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	Районные	6
		Краевые	10
		Федеральные	20
		Международные	30

Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Районные	12
		Региональные	14
		Межрегиональные	16
		Федеральные	18
		Международные	20
Объем ввода законченных ремонтов объекта	Текущий ремонт	Выполнено в срок, в полном объеме	20
	Капитальный ремонт		30

<*> Без учета повышающих коэффициентов