


СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБДОУ д/с № 14

 О.В.Мальцева

УТВЕРЖДЕНО  
Заведующий МБДОУ д/с №14  
 О.А.Макеич  
приказ № 03-03-096  
от 18 августа 2025



**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада № 14  
общеразвивающего вида с приоритетным  
осуществлением деятельности по одному из направлений  
развития детей вида, II (вторая) категория**

г. Дивногорск  
2025

## I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 14 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по одному из направлений развития детей (познавательного-речевого) вида, II (вторая) категория г. Дивногорска (далее – Положение) разработано в соответствии:

Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», Постановления Администрации города Дивногорска № 93р от 04.08.2025 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города Дивногорска» и регулирует порядок, и регулирует порядок, условия оплаты труда работников МБДОУ д/с № 14 (далее – МБДОУ).

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

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

3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Дивногорска, а также настоящим Положением.

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) положения об оплате труда работников МБДОУ д/с № 14
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

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

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.6. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются законом края о краевом бюджете.

1.7. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников

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

2 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).

3. Минимальные размеры окладов, ставок устанавливаются в Положении об оплате труда.

В Положении об оплате труда могут устанавливаться должности (профессии) работников учреждений и условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются выше минимальных размеров окладов, ставок.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений могут устанавливаться с учетом их увеличения на размер, равный размеру специальной краевой выплаты, либо превышающий размер специальной краевой выплаты.

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

4.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению об оплате труда.

## 5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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).

5.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждений на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

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

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к Положению об оплате труда.

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

## 6. Выплаты стимулирующего характера

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города Дивногорска, устанавливаются согласно приложению № 6 к Положению об оплате труда.

### 7. Единовременная материальная помощь

7.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

7.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 7.2 настоящего Положения.

7.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения.

8. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к

основному персоналу по виду экономической деятельности:

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

Типы и виды учреждений	Должности, работников учреждений
Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель

3. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения

1. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя устанавливаются в соответствии с подразделом 5 раздела 2 Положения об оплате труда как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 23,8 должностных оклада руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений) определяется Отделом в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 7 к Положению.

2.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.2. 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 учреждений в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Отделом образования (далее – рабочая группа).

3.1. Отдел образования представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

3.2. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

3.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы Отдел образования издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

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

Размер персональных выплат руководителям, заместителям руководителя определяется согласно приложению № 4 к Положению об оплате труда.

4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы руководителям, заместителям руководителя определяется согласно приложению № 5 к Положению об оплате труда.

4.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности.

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

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению Отдела образования на срок не более 1 года.

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

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

8. Группа по оплате труда руководителей учреждений 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 приложением № 9 к Примерному положению.

#### 4. Порядок утверждения и срок действия

Настоящее Положение об оплате труда и премировании работников МБДОУ д/с № 14 вступает в силу с 01.09.2025г. на основании приказа, и действует до приказа об отмене данного Положения и принятия нового.

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 второго уровня	
1 квалификационный уровень <b>младшие воспитатели</b>	13 776,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень <b>инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель</b>	16 769,00
3 квалификационный уровень <b>воспитатель, педагог-психолог</b>	17 883,00
4 квалификационный уровень <b>старший воспитатель, учитель-логопед</b>	18 705,00

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень. <b>Делопроизводитель</b>	13 253,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
3 квалификационный уровень <b>шеф-повар</b>	14 631,00

3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень <b>дворник, кастелянша,            кладовщик, сторож, вахтер, уборщик            служебных помещений, подсобный            рабочий, машинист по стирке белья</b>	12 681,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень <b>повар 4-5 разрядов</b>	13 253,00
2 квалификационный уровень <b>повар 6-7 разрядов</b>	14 143,00

Приложение № 2  
к Положению  
об оплате труда работников

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях <sup>1</sup>	10 %
2	за ненормированный рабочий день <sup>1</sup>	10 %
6	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
8	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» <sup>4</sup>	2 500 рублей
9	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» <sup>4</sup>	2 500 рублей

-----,  
<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<4> Без учета нагрузки.

Приложение № 3  
к Положению  
об оплате труда работников

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

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
Руководитель учреждения	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора) (далее – надзорных органов), срок устранения которых истек	10 %
		отсутствие травм, несчастных случаев	5 %
		отсутствие письменных претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	14 %
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1 %
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	обеспечение развития учреждения	организация деятельности муниципальной (базовой) площадки, муниципального (ресурсного, базового, методического, учебно-методического, координационного) центра (за каждую единицу)	10 %
		организация участия обучающихся в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней	5 %
		организация участия педагогов в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней	5 %
		наличие практик наставничества	5 %
	выплаты за качество выполняемых работ		
	результативность деятельности учреждения	все обучающиеся 6-11 классов включены в проекты, программы, мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию	10 %
		не менее 80% обучающихся включены	10 %

		в проекты и программы, мероприятия, направленные на патриотическое воспитание	
		не менее 30% обучающихся вовлечены в добровольческую и общественную деятельность	5 %
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %
Заместитель руководителя	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек	5 %
		отсутствие травм, несчастных случаев	5 %
		отсутствие письменных замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	10 %
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5 %
		выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
	обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне	5 %
		организация участия обучающихся в мероприятиях на муниципальном и региональном уровнях	5 %
		не менее 50% педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»	10 %
	выплаты за качество выполняемых работ		
	результативность деятельности учреждения	доля обучающихся, получивших отметки «4» и «5» по всем предметам учебного плана по результатам четвертных и годовых оценок, не ниже 50%	10 %
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	5 %
		не менее 25% обучающихся вовлечены в проектную и исследовательскую деятельность	5 %
		выполнение плана по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	5 %
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %

Приложение № 4  
к Положению  
об оплате труда работников

Размер персональных выплат руководителю, заместителям руководителя

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За сложность, напряженность и особый режим работы: наличие филиалов: до 3 (включительно) свыше 3	10 % 20 %
2	За опыт работы при наличии звания, ученой степени <sup>1</sup> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <sup>2</sup> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <sup>2</sup> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <sup>2</sup> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <sup>2</sup>	5 000 рублей 3 500 рублей 1 750 рублей 1 750 рублей

<sup>1</sup> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<sup>2</sup> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 5  
к Положению  
об оплате труда работников

Размер выплат по итогам работы руководителю, заместителям руководителя учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на:	
	международном уровне	75 %
	федеральном уровне	50 %
	межрегиональном уровне	35 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	региональном уровне	20 %
	учреждение принято надзорными органами без замечаний	20 %
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	мероприятие международного уровня	50 %
	мероприятие федерального уровня	40 %
	мероприятие межрегионального уровня	30 %
	мероприятие регионального уровня	20 %
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта	15 %
	реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	30 %
Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	20 %
Результаты государственной итоговой аттестации	доля обучающихся, получивших по итогам государственной итоговой аттестации 81 балл и выше, не ниже 10 %	20 %

Виды, условия, размер и порядок установления  
выплат стимулирующего характера,  
в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников ДООУ, регулируют отношения, возникающие между муниципальными бюджетными и работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера,

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

3. Установление выплат стимулирующего характера в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Работникам Учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, за работу 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);

выплаты по итогам работы.

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

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате выплат стимулирующего характера за условия работы за работу 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.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения (за исключением выплат по итогам работы) устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку.

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных

договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения, устанавливающих систему оплаты труда.

6. Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат стимулирующего характера отдельно.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

7. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Порядку.

Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, 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.

Персональная выплата, именуемая краевой выплатой, устанавливается с учетом специфики деятельности работника (учреждения).

Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6200 рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

Специальная краевая выплата не устанавливается в случае установления минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с абзацем вторым пункта 3 Главы 2 «Порядок и условия оплаты труда работников» Положения об оплате труда.

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

Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, 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 Учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

8. При выплатах по итогам работы учитываются:

участие в организации мероприятий;

участие в инновационной деятельности;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

результативность воспитанников в конкурсах, мероприятиях.

При установлении выплат по итогам работы могут учитываться как одно, так и несколько оснований, указанных в настоящем пункте.

Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Порядку.

9. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется руководителем Учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (далее – Комиссия).

Порядок работы Комиссии, а также ее состав утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. В состав Комиссии должны входить председатель первичной профсоюзной организации (при его наличии) и представитель трудового коллектива Учреждения.

Комиссия может рекомендовать установление выплат стимулирующего характера и их размер открытым голосованием при условии присутствия на ее заседании не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

С учетом мнения Комиссии руководитель Учреждения принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

Руководитель Учреждения при принятии решения об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждений, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

11. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы) устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

Размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i, \quad (3)$$

где:

$C$  – размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

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

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

$$C_{\text{балла}} = Q_{\text{стим раб}} / \sum_{i=1}^n B_i, \quad (4)$$

где:

$Q_{\text{стим раб}}$  – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения в месяц в плановом периоде;

$n$  – количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц).

$$Q_{\text{стим раб}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, \quad (5)$$

где:

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

$Q_{\text{гар}}$  – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Учреждения, 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.

Приложение № 1  
к видам, условиям, размеру  
и порядку установления выплат  
стимулирующего характера,  
в том числе критериям оценки  
результативности и качества  
труда работников

**Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда  
работников  
(за исключением выплат по итогам работы)**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов*	
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение воспитанников, обучающихся в образовательном процессе	руководство психолого-педагогическим консилиумом, психолого-педагогической службой	10	
		проведение мероприятий для родителей воспитанников, обучающихся (за одно мероприятие)	10	
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие регламентирующим документам		30
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников, обучающихся	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.		30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью		10
		наличие призового места в конкурсе проектов и программ		20

воспитанников, обучающихся	участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	10
Достижения воспитанников, обучающихся	участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях % участвующих от общего количества воспитанников, обучающихся призовое место	20 50
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям (законным представителям) результаты образовательного процесса, достижения воспитанников, обучающихся	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	30
Эффективная реализация коррекционной составляющей образовательного процесса	достижение воспитанниками, обучающимися более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	30
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	30
Выплаты за качество выполняемых работ		
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников, обучающихся	отсутствие конфликтов или отрицательная динамика возникновения конфликтов среди воспитанников, обучающихся в течение учебного года	20
	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 воспитанников, обучающихся, качественное проведение уроков	30

	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и образовательных программ наличие образовательной программы призовое место в конкурсе проектов и программ издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	30 15 20
Воспитатель, старший воспитатель, тьютор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении 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,	10
	Отсутствие травм	отсутствие травм, несчастных случаев	10
	Эффективность способов и методов организации работы	отсутствие обоснованных жалоб, замечаний со стороны участников образовательного процесса	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Вовлечение обучающихся в воспитательные мероприятия	организация вовлечения обучающихся в проекты и программы, мероприятия, направленные на патриотическое воспитание	10	

		организация вовлечения обучающихся в добровольческую и общественную деятельность	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников, обучающихся	5
		использование практик наставничества	5
		участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах.	10
Педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, концертмейстер, тренер-преподаватель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Руководство объединениями педагогов	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами)	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Достижения воспитанников, обучающихся	организация участия обучающихся в интеллектуальных, спортивных, творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, сменах	10
		наличие призеров и победителей среди обучающихся, принимающих участие в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня	20
Организация деятельности детских объединений, организаций	создание и реализация социальных проектов, программ	10	
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	10
		внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов, концертов, выступлений	10
		проведение мероприятий согласно	10

		календарному плану воспитательной работы	
Юрисконсульт, инспектор по кадрам, программист, делопроизводитель, экономист, секретарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие подготовленных документов установленным требованиям	15
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление юридических консультаций для воспитанников, обучающихся и работников учреждения, родителей	отсутствие конфликтов в учреждении	15
	Оперативность в решении поставленных задач	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	20
	Обработка и предоставление информации	отсутствие замечаний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	соблюдение регламентов по созданию внутренних документов	10
Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	отсутствие предписаний надзорных органов	20
		устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	отсутствие вспышек заболеваний обучающихся, воспитанников	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
Качество	отсутствие жалоб, отказов обучающихся,	30	

	приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	воспитанников от приема пищи	
Младший воспитатель, ассистент	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	30
		участие в проведении мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении консультативной помощи родителям (законным представителям)	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	30
	Выплаты за качество выполняемых работ		
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее – Роспотребнадзор)	10	
Кладовщик, заведующий хозяйством, кастелянша,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение санитарно-	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	20

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, кухонный рабочий, мойщик посуды, машинист по стирке белья, подсобный рабочий, уборщик	гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения		
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление дополнительных работ	постоянное проведение погрузочно-разгрузочных работ	10
		своевременное и качественное проведение ремонтных работ	10
		отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	10
	Оперативность в решении поставленных задач	выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Благоустройство территории учреждения	наличие зеленой зоны, ландшафтного дизайна	10
	Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности		100 % учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений обеспечены оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	20
Обеспечение сохранности имущества и его учет		отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Оперативность в решении поставленных задач		выполнение работ, обеспечивающих сезонную подготовку обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов, ранее установленного срока без снижения качества	10
Осуществление дополнительных работ		своевременное и качественное проведение ремонтных работ в учреждении	10
Выплаты за качество выполняемых работ			

	Ресурсосбережение при выполнении работ	отсутствие превышения лимитов расходования электроэнергии	10
		отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	10
		отсутствие недостачи и неустановленного оборудования по итогам проведенной инвентаризации имущества	10

-----  
\*Исходя из 100-балльной системы.

Приложение № 2  
к видам, условиям, размеру  
и порядку установления выплат  
стимулирующего характера,  
в том числе критериям оценки  
результативности и качества  
труда работников

**Размер  
персональных выплат работникам учреждения**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <sup>1</sup>
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени <sup>2</sup>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <sup>3</sup>	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <sup>3</sup>	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <sup>3</sup>	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <sup>3</sup>	1 750 рублей
2	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучение либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750 рублей
3	за наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	2 500 рублей
	первой квалификационной категории	1 500 рублей

<sup>1</sup>Начисляются пропорционально нагрузке.

<sup>2</sup>Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<sup>3</sup>Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 3  
к видам, условиям, размеру  
и порядку установления выплат  
стимулирующего характера,  
в том числе критериям оценки  
результативности и качества

**Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников  
выплат по итогам работы**

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

Приложение № 7  
к Положению  
об оплате труда

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

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1	Дошкольные образовательные учреждения	1,5		

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

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
	1	2	3	4	5
1	Учреждения, подведомственные отделу образования администрации города Дивногорска	2,0-2,5	1,6-1,9	1,3-1,5	1,0-1,2