

СОГЛАСОВАНО:

Собрание коллектива

МКДОУ «Сухобузимский д/сад № 1»

Протокол № ____ от 23.06, 2025 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Руководитель МКДОУ

«Сухобузимский д/сад № 1»

Галкина М.Г.
(личная подпись)

Галкина М.Г.
(инициалы, фамилия)

Приказ № 14-ОД от 23.06 2025 г.

«23» июня 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МКДОУ «СУХОБУЗИМСКИЙ ДЕТСКИЙ САД №1»

2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Сухобузимский детский сад №1» (далее - Положение) разработано на основании 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 N 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 N 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 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 образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», решения Сухобузимского районного Совета депутатов Советов депутатов № 15-4/154 от 21.06.2011 года «Об утверждении положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений», Постановления администрации Сухобузимского района от 16.06.2025 № 590-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Сухобузимского района».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Сухобузимский детский сад №1», учредителем которого является Управление образования администрации Сухобузимского района (далее - учреждение).

1.3. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Сухобузимский детский сад №1» устанавливается в учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами Администрации Сухобузимского района, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников с

учетом норм настоящего Положения.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

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

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

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Оплата труда работников (размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера) формируется за счет бюджетных ассигнований и формирует фонд оплаты труда в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

2.2. Формирование фонда оплаты труда Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Сухобузимский детский сад №1» осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год, за счет средств субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в учреждении, исходя из численности обучающихся в учреждении и нормативов обеспечения реализации основных и дополнительных образовательных программ в расчете на одного обучающегося, за исключением расходов на материальное обеспечение образовательного процесса, утвержденных Постановлением Правительства Красноярского края от 29.05.2014 № 217-п, и средств местного бюджета.

2.3. 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, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.4. В коллективном договоре, 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 (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.5. Минимальные размеры окладов работников образования

устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
-	13049
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	13253 <*>
2 квалификационный уровень	13698
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	16769
2 квалификационный уровень	17126
3 квалификационный уровень	17883
4 квалификационный уровень	18705

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 13776 руб.

2.6. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	13253
2 квалификационный уровень	13476

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	13698
2 квалификационный уровень	14143
3 квалификационный уровень	14631
4 квалификационный уровень	16054
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	14143
2 квалификационный уровень	14631
3 квалификационный уровень	15161
4 квалификационный уровень	16367

2.7. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	19088
2 квалификационный уровень	19829
3 квалификационный уровень	20667
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	14143
3 квалификационный уровень	14631
4 квалификационный уровень	16054
5 квалификационный уровень	16942
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	

5 квалификационный уровень	17567
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	18193
2 квалификационный уровень	19618
3 квалификационный уровень	20419

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	12681
2 квалификационный уровень	12849
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	13253
2 квалификационный уровень	14143
3 квалификационный уровень	14631
4 квалификационный уровень	15742

2.9. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами:

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	17567
Художественный руководитель	17765
Специалист по охране труда	14143

Специалист по охране труда II категории	14631
Специалист по охране труда I категории	15161
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях	18705
Ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	10049
Сопровождающий несовершеннолетних лиц	10459
Специалист по муниципальному заказу	13367
Водитель школьного автобуса	23346

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;
- 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 соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и Сухобузимского района, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим

с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579.

3.5. Доплата за работу в ночное время на основании статьи 96 Трудового кодекса Российской Федерации производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (п.3.4.2. постановления администрации Сухобузимского района от 12.12.2013 № 1055-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Сухобузимского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»).

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. Виды и размеры выплат 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 ¹	10 %
2	за ненормированный рабочий день ¹	10 %
3	за работу в общеобразовательных учреждениях для лиц, содержащихся в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы: в следственных изоляторах, исправительно-трудовых учреждениях, лечебно-трудовых учреждениях и их предприятиях, обслуживающих осужденных; в общеобразовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режимов ¹	40 % 47 %
4	за классное руководство, кураторство ²	2 700 рублей

5	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте, а также педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы ³	
5.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	5 000 рублей
5.2	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10 000 рублей
5.3	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	10 000 рублей
5.4	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	20 000 рублей
6	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
7	за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки: учителям русского языка, литературы учителям математики учителям начальных классов учителям физики, химии, иностранного языка учителям истории, биологии и географии преподавателям профессиональных образовательных учреждений	за 1 час: 130 рублей 105 рублей 105 рублей 50 рублей 25 рублей 80 рублей
8	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	2 500 рублей
9	за выполнение дополнительной работы, связанной	2 500 рублей

	с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	
--	---	--

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<2> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 15 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<3> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам;

б) за счет средств краевого бюджета – на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

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

3.10. Оплата за выполнение работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается как при работе более высокой квалификации.

3.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, педагогическому работнику производится почасовая оплата труда (письмо Министерства образования РФ от 29.12.1995 г. № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях»):

- за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно - методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- педагогической (преподавательской) работы в объеме 300 часов в год в другой общеобразовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации (постановление министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

При замещении должности учителя, педагога дополнительного образования, преподавателя размер платы за один час учебной (преподавательской) работы определяется по формуле:

Оплата одного часа учебной работы	=	Месячная ставка зарплаты, предусмотренная за установленную норму часов педагогической работы в неделю по замещаемой должности с учетом квалификации замещающего работника	/	Среднемесячное количество рабочих часов по замещаемой должности
---	---	--	---	---

Среднемесячное количество рабочих часов по замещаемой должности определяется следующим образом:

Среднемесячное количество рабочих часов	=	Норма часов педагогической работы в неделю, установленная за ставку зарплаты педагога	x	Количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе	/	5 (количество рабочих дней в неделе)	/	12 (количество месяцев в году)
---	---	--	---	--	---	--	---	---

3.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей иного временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении,

предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В целях стимулирования работников учреждения за качественные результаты труда, а также поощрения за выполненную работу предусматриваются в рамках имеющегося фонда оплаты труда стимулирующие выплаты. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

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

4.3. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании критериев оценки качества и результатов труда, закрепленных в локальных нормативных актах учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения. Состав членов комиссии формируется сроком на 1 год. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения своих обязанностей, в том числе по результатам контрольных мероприятий, состав комиссии (председатель комиссии, заместитель председателя комиссии, секретарь комиссии и ее члены) прекращает свои полномочия независимо от срока, на который данный состав комиссии был сформирован

4.3.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.3.2. Для установления выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ заполняется лист самооценки, разработанный и утвержденный руководителем учреждения, с учетом критериев, установленных настоящим Положением, в котором по каждому критерию проставляется количество баллов, подтвержденных информацией и соответствующими документами. Лист самооценки направляется в комиссию по распределению стимулирующих выплат для принятия решения. Если в оценочном листе информация по критерию отсутствует, либо не соответствует действительности, то по данному критерию выставляется ноль баллов (процентов). В случае не предоставления листа самооценки на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующих выплат, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.5. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Стимулирующие выплаты, включая выплаты по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на

год с учетом фактически проведенных мероприятий, выполняемой работы и достигнутых результатов.

4.7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников учреждения определяются согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

4.8. Виды и размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливаются в Приложении 2 к настоящему Положению.

4.9. 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 заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", 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 Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 35904 рублей.

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.

4.10. 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.

$$C_{1\text{балла}} = Q_{\text{стим раб}} / \sum_{i=1}^N B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим раб}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

N - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (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.

4.12. Фонд стимулирующих выплат рассчитывается на квартал, месяц. Расчет фондов стимулирующих выплат, утвержденный руководителем Управления образования, доводится МКУ «Централизованная бухгалтерия» до подведомственному управлению образования Администрации Сухобузимского района учреждению с учетом фактически начисленной заработной платы и достижением целевого показателя средней заработной платы работников учреждения.

4.13. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, занимающим должности в порядке совмещения должностей, выплачиваются только по основному месту работы (основной должности).

4.14. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, а сами выплаты приостановлены или прекращены в следующих случаях:

Нарушения работником Устава учреждения, правил внутреннего трудового

распорядка учреждения, должностной инструкции, инструкции по охране труда, инструкции по охране жизни и здоровья учащихся, правил педагогической этики, наличия обоснованных жалоб со стороны родителей, создания конфликтных ситуаций в коллективе, ухудшения качества работы, несвоевременного выполнения заданий, невыполнение приказов, распоряжений руководителя, применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор).

Решение о лишении и уменьшении стимулирующих выплат принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат и устанавливается приказом руководителя учреждения.

5. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

5.2. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

5.3. Работникам, 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), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается 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, 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.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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.

6. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

6.2. 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).

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2. настоящего раздела.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела, по заявлению работника с приложением документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в п. 6.2.

7. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Оплата труда руководителя учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

7.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 7.8. настоящего раздела, при условии выполнения руководителем всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

7.2. 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.

7.2.1. Размер должностного оклада руководителя может быть увеличен при наличии квалификационной категории.

Работа без занятия штатной должности в том же учреждении, в том числе преподавательская работа руководящих и других работников учреждения, не считается совместительством и не требует заключения другого трудового договора и допускается в основное рабочее время с согласия управления образования администрации Сухобузимского района.

7.3. 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, которые определяются в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

7.4. Группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается приказом управления образования администрации Сухобузимского района и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

7.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно Приложению 5 к настоящему Положению.

7.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с нормативно-правовыми актами администрации Сухобузимского района.

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

7.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения, определяется в соответствии с нормативно-правовыми актами администрации Сухобузимского района.

7.8. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

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

7.10. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя учреждения.

7.11. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 35 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с управлением образования администрации Сухобузимского района.

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

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

- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных целевых бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий;
- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат (за мес., квартал, год) образованной Управлением образования администрации Сухобузимского района (далее – комиссия).

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии Управление образования администрации Сухобузимского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю.

7.13. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю учреждения снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания, не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания - на 10%;

в виде выговора - на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, суммируется, но не более чем на 30%.

7.14. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя дошкольных учреждений устанавливаются согласно Приложению 6 к настоящему Положению.

7.15. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ 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)	10 %

	свыше 3	20 %
2	За опыт работы при наличии звания, ученой степени ¹	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ²	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ²	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ²	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения ²	1 750 рублей
3	За работу в сельской местности	15 %

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

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

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) либо абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов.

7.16. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Финансовым управлением администрации Сухобузимского района.

7.17. Персональные выплаты руководителю устанавливаются по решению управления образования администрации Сухобузимского района на срок не более одного года.

7.18. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю учреждения по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда по итогам работы	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных целевых бюджетных средств	освоение выделенных бюджетных средств	100 %	50 %
		От 50 % до 99% (в	30 %

		случае не освоения по причинам, не зависящим от руководителя)	
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 комиссией, либо надзорными органами	без замечаний	100%
		с замечаниями по нарушениям, которые не устранены по независящим от руководителя причинам	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
		федеральные	100%
		межрегиональные	90%
		региональные	80%
		районные	60%
		внутри учреждения	10 %
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год (при наличии анализа экономического отдела МКУ «Централизованная бухгалтерия)	10%

7.19. При назначении выплат по итогам работы учитывают показатели, уменьшающие размер выплаты, обусловленные производственными или управленческими решениями:

Нарушение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, ухудшение качества услуг, несвоевременное предоставление отчетов в вышестоящие органы, неудовлетворительная организация питания,

несвоевременное прохождение процедуры лицензирования, наличие обоснованных письменных или устных жалоб, неудовлетворительное состояние территории учреждения, необеспечение сохранности здания и имущества учреждения, неудовлетворительные результаты плановых и внеплановых проверок контрольных органов.

Выплаты по итогам работы руководителю учреждения в случае наличия дисциплинарного взыскания, не выплачиваются до снятия взыскания.

7.20. Руководителю учреждения может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом 6 настоящего Положения.

7.21. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа Управления образования администрации Сухобузимского района в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

7.22. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, 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 и главного бухгалтера) определяется управлением образования администрации Сухобузимского района.

8. ПОощРЕНИЕ РАБОТНИКОВ В ВИДЕ ПРЕМИЙ, КОТОРЫЕ НЕ ГАРАНТИРОВАНЫ ТРУДОВЫМИ ДОГОВОРАМИ И НЕ ВХОДЯТ В СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА

8.1. Работодатель, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, вправе поощрять работников путем выплаты в качестве поощрения премий, которые не гарантированы трудовыми договорами и не входят в систему оплаты труда, в следующих случаях:

- за добросовестное исполнение трудовых обязанностей;
- к праздникам;
- к юбилейным датам.

8.2. Поощрение в виде премии выплачивается на основании приказа (распоряжения) работодателя.

8.3. Выплаты поощрения в виде премий, которые не гарантированы трудовыми договорами и не входят в систему оплаты труда, не включаются в минимальный размер оплаты труда.

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Сухобузимский детский сад №1»

**ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ
САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ
ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ
РАБОТ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельн ое количеств о баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагогические работники: педагог- психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	6
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	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	10
			призовое место в конкурсе	10

		проектов и программ, получение гранта	
		презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10
		адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ и работ по благоустройству в учреждении	По факту
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания.	наличие авторской программы
		Публикация в СМИ, на официальном сайте ДОУ, ведение персонального сайта	Баллы начисляются за каждый вид деятельности и суммируются

		я. Публикация в СМИ - 1балл; Ведение персонального сайта (ежемесячное обновление информации) - 2 балла.	
	Использование ИКТ технологий в образовательном процессе	Отсутствие использования-0 баллов; За использование- 2 балла.	2
	Внедрение новых технологий, форм, методов, проведение мастер – классов и творческих отчетов (КСО и т.д.)	Отражение в планах работы, наличие мероприятий	4
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим	наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития	20

		коллективом	детей	
Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение проф. документации: компл. - тематич. планирование	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам;	Отсутствие замечаний, периоды разработки, наличие корректировки 100%	30
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных 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	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками и, обучающимися	2

Обеспечение занятости детей	Проведение с детьми дополнительной образовательной деятельности	Отсутствие проведения -0 баллов; Проведение деятельности 1-4 балла (1 балл-одно занятие в неделю)	4
Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного и светового режима.	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации, надзорных органов.	20
Эффективность работы с родителями	Посещаемость воспитанников	Не менее 80%	3
	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций. Высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	3
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев.	Отсутствие травм, несчастных случаев.	2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания.	наличие авторской программы	5
	Использование ИКТ технологий в	Отсутствие использования-	2

	образовательном процессе.	0 баллов; За использование- 2 балла.	
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью.	Создание собственного проекта и его реализация. Представление проекта.	4
	Внедрение новых технологий, форм, методов, проведение мастер – классов и творческих отчетов (КСО и т.д.)	Отражение в планах работы, наличие мероприятий	6
	Публикация в СМИ, на официальном сайте ДОУ, ведение персонального сайта.	Баллы начисляются за каждый вид деятельности и суммируются. Публикация в СМИ -1балл; Ведение персонального сайта (ежемесячное обновление информации) - 2 балла. Публикация на официальном сайте ДОУ – 3балла	6
Осуществление дополнительных работ	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса,	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года, и т.п.	30

	достижения детей		
	Участие в проведении ремонтных работ и работ по благоустройству	Выполнение ремонтных работ, сезонная работа	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в ФГОС	отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации организации	3
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности.	Баллы начисляются за каждый вид деятельности и суммируются. Отсутствие участия в мероприятиях- 0 баллов; Уровень учреждения -1 балл; Муниципальный уровень- 2 балла;	6

			Региональный уровень- 3 балла.	
		3.Участие воспитанников в конкурсах и мероприятиях различного уровня.	Уровень учреждения -1 балл; Муниципальный уровень- 2 балла; Региональный уровень- 3 балла.	6
		Участие в конференциях, дистанционных формах обучения, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Наличие сертификата, диплома – 3 балла	3
	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями	Реализация индивидуальных программ для детей с ОВЗ	3
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, учитель-логопед, учитель-дефектолог, методист, инструктор по физической культуре,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение проф. документации: (тематическое. планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам; выстраивание образовательного процесса в соответствии с направлением детского сада	Отсутствие замечаний, периоды разработки, наличие корректировки 100%	5
	Обеспечение	Проведение с	Отсутствие	4

тренер-преподаватель	занятости детей	детьми дополнительной образовательной деятельности	проведения 0 б Проведение деятельности и 1-4 б (16-одно занятие в неделю)	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения детей	Участие в соревнованиях, смотрах, конкурсах	Баллы начисляются за каждый вид деятельности и суммируются. Отсутствие участия в мероприятиях- 0 баллов; Уровень учреждения -1 балл; Муниципальный уровень- 2 балла; Региональный уровень- 3 балла.	6
	Организация и проведение конкурсов и отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты	Открытые утренники, праздники, развлечения, посвященные дню матери, временам года и т.п., конкурсы	Наличие мероприятий	30
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика	2
	Организация здоровья берегающей воспитывающей	отсутствие травм, несчастных случаев		3

	среды			
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания.	наличие авторской программы 2 б	2
		Публикация в СМИ, на официальном сайте ДОУ, ведение персонального сайта	Баллы начисляются за каждый вид деятельности и суммируются. Публикация в СМИ - 1балл; Ведение персонального сайта (ежемесячное обновление информации) - 2 балла.	3
		Использование ИКТ технологий в образовательном процессе.	Отсутствие использования-0 баллов; За использование- 2 балла.	2
		Внедрение новых технологий, форм, методов, проведение мастер – классов и творческих отчетов (КСО и т.д.)	Отражение в планах работы, наличие мероприятий	4
	Осуществление дополнительных работ	- Участие в проведении ремонтных работ и работ по благоустройству	По факту	10

		в учреждении		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства.	ДОУ Участие -16 Муниципальный уровень Участие -2 б Региональный уровень участия -3 б	6
		Участие в конференциях, дистанционных формах обучения, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов, наличие сертификата	5
		выстраивание воспитательного процесса в соответствии с ФГОС	отсутствие замечаний медперсонала, администрации организации, надзорных органов	3
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие образовательной программы	6
			Призовое место в конкурсе проектов и программ	10
			Издание печатной продукции	5

			(статей) отражающе й результаты работы	
Младший воспитатель, помощник воспитателя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	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	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ и работ по благоустройству в учреждении	постоянно	10
	Участие в мероприятиях учреждения	проведение праздников для детей	постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение	полнота и	100%	30

профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	соответствие нормативным регламентирующим документам		
	Дополнительная работа с обучающимися с ОВЗ	Наличие детей ОВЗ	4
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Презентация, отражающая результаты работы	20
Выстраивание образовательного процесса с учетом ФГОС	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания - до 3 б	3
	2.Использование ИКТ технологий в образовательном процессе.	Отсутствие использования- 0 баллов; За использование- 2 балла	2
	3.Проектная деятельность	Отсутствие использования- 0 баллов; За использование- 2 балла	2

Достижения педагогических работников, участие в профессиональных конкурсах, методических материалов, образовательных программ и т.д.	Степень (качество) участия	Участник	3
		Призер	5
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	8
Публикация в СМИ, на официальном сайте ДОУ, ведение персонального сайта, описание педагогического опыта	Баллы начисляются за каждый вид деятельности и суммируются. Публикация в СМИ -1балл; Ведение персонального сайта (ежемесячное обновление информации) - 2 балла.		6
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ и работ по благоустройству в учреждении	Выполнение ремонтных работ, сезонная работа	10

		Руководство РМО ДОУ	Сопровождени е аттестующийся , проведение рмо	8
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях и дистанционных формах обучения использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе, наличие сертификата	5
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер – классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	3
2 раза в квартал			5	
Шеф-повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	30
			устранение предписаний в установленные сроки	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек заболеваний	30
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний надзорных органов	0	40
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	10
	Качество приготовления пищи	отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	отсутствие замечаний медицинского работника	20
Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	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	5 часов в месяц	10
			10 часов в месяц	20
			15 часов в месяц	30

помещений, подсобный рабочий, мойщик посуды, гардеробщик		генеральных уборок		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	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
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих их или надзорных органов	50
			отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20

Секретарь, делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Взаимодействие по документообеспечению	отсутствие замечаний от	0 замечаний	20

	нию с другими ведомствами	других ведомств		
Специалист по охране труда	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10
		отсутствие производственных травм	отсутствие травм	20
	проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5
			свыше 1	15
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30
	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
	выплаты за качество выполняемых работ			
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30

	трудового распорядка			
Специалист по закупкам	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	30
		отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	30
		своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	20
	экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	20
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	30
	выплаты за качество выполняемых работ			
	высокий уровень организации работы	владение информационными программами,	свободное владение необходимыми	20

		использование информационных систем	программными продуктами	
		обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	40
		соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	10

<*> Исходя из 100-балльной системы.

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Сухобузимский детский сад №1»

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения целевых бюджетных средств		100 %	50
		от 50 % до 99% (в случае не освоения по причинам, не зависящим от работника)	30
Объем ввода законченных ремонтom 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	х	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 № 3
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Сухобузимский детский сад №1»

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени ²	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ³	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения ³	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения ³	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 краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения. В случае работы по совместительству, доплата устанавливаются только по одному месту работы по выбору работника	1 750 рублей
3	водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах ⁴	3 848 рублей
4	ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	5 000 рублей

	образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) ⁵	
5	за работу в сельской местности	15 %
6	за наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	2 500 рублей
	первой квалификационной категории	1 500 рублей

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

<2> 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).

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

<4> Выплата водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах, устанавливается в том числе водителям автомобилей, работающим на нескольких видах автотранспортных средств, в случае если работа на автобусах занимает более 50% рабочего времени в календарном году.

<5> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями образовательных организаций осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

б) за счет средств краевого бюджета – на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

При осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями образовательных

организаций в двух и более образовательных организациях выплата осуществляется по основному месту работы из расчета 5 тысяч рублей за 0,5 ставки.

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ РАБОТУ УЧРЕЖДЕНИЯ, А ТАКЖЕ ИНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,
УЧИТЫВАЮЩИЕ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, НАЛИЧИЕ
СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
УЧРЕЖДЕНИЯ И ДРУГИЕ ФАКТОРЫ**

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

численность работников учреждения;
количество обучающихся (детей);
показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
3	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 6 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 сентября текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:
по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января.
При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного

образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

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

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

5.1. Учреждения дополнительного образования относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных пунктом 6 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

6. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях	за каждого:	
	обучающегося	0,3
	воспитанника	0,5
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5

	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
6. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда, дефектолога	за каждый вид	15
9. Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3, но не более 30
10. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
11. Наличие собственных котельной, очистных сооружений	за каждый вид	10
12. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе	за каждого обучающегося	0,5

дополнительного образования		
13. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных коррекционных образовательных учреждений (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
14. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Сухобузимский детский сад №1»

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТНОСИМЫХ
К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
1.1. Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	учитель
1.2. Образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста	учитель, воспитатель
1.3. Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель
1.4. Учреждения дополнительного образования	педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог-организатор
1.5. Образовательные учреждения межшкольные учебные комбинаты	преподаватель мастер производственного обучения
1.6. Учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	учитель-логопед учитель-дефектолог педагог-психолог

Приложение 6
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Сухобузимский детский сад №1»

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ
ДОШКОЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельны й размер выплат к окладу (должностн ому окладу), ставке зарботной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	инфраструктурн ые условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	3%
			отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	3%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
		информационная	полнота и	5%

		открытость образовательного учреждения	достоверность информации на официальном сайте	
		дизайн образовательной среды	включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов	5%
		качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие у образовательного учреждения статуса муниципальной площадки	7%
		тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3%
	кадровое обеспечение	работа с молодыми педагогами	наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный, региональный, муниципальны	5%

			й уровень)	
		участие педагогических работников в муниципальных и региональных профессиональных конкурсах	наличие	
			участников,	2%
			победителей	5%
		обеспечение принципа "открытости" системы оплаты труда в учреждении	отсутствие обоснованных жалоб	5%
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
		участие в муниципальных коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
		профессиональные достижения руководителя	участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня:	
			1 выступление (публикация)	2%
			2 и более выступлений (публикаций)	5%
			личные победы в профессиональных конкурсах (1 - 3 место)	5%
		выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		

	образовательные результаты	учебные результаты	наличие проектов, реализуемых в рамках вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	10%
		внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
			международный и всероссийский уровень	5%
			региональный уровень	2%
			муниципальный уровень	2%
		воспитательная работа	отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%
			отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
			положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете	2%

			организация и проведение муниципальных календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
	выплаты за качество выполняемых работ			
	организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирующих органов	3%
		привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%
			предоставление платных образовательных услуг:	
			по тарифам, предусмотренным правовыми актами Сухобузимского района	5%
			по индивидуальным тарифам	10%

