МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 4 «ТЕРЕМОК»

Согласовано:
Председатель общего
собрания коллектива
_____ Бирюкова Л.С.
«_5_»_августа_2022г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
_____ Соловьева Т.Н.
«__5__»__августа__2022г.
Приказ от _05.08.2022г__№_7_

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 4 «ТЕРЕМОК»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 «Теремок» – (Положение), разработано на основании Постановления Тасеевского района № 429 от 03.08.2022 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Тасеевского района».

1.2.Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

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

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

1.2.Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу) для педагогических работников устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.Выплаты компенсационного характера.

2.1.Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

-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);

-выплаты за работу в сельской местности;

-доплата за ненормированный рабочий день.

2.2.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.

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

2.4.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 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения 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 № 3 к настоящему Положению.

2.5.Выплаты за работу в сельской местности производится в размере 25% оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

2.6.Доплата за ненормированный рабочий день производится в размере 15% оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

3.Выплаты стимулирующего характера.

3.1.Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

3.3.Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями 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, в целях повышения уровня оплаты труда молодых специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, обеспечения краевой выплаты.

-выплаты по итогам работы.

3.4.Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

3.5.Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.6.Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Примерному положению.

3.7.При выплатах по итогам работы учитываются:

-объем освоения выделенных бюджетных средств;

-объем ввода законченных ремонтов объектов;

-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;

-участие в инновационной деятельности;

-участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению. Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.8. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждений, в том числе

общественного совета учреждений, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа)

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

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

3.11.При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

3.12.Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Решением Тасеевского районного Совета депутатов от 20.07.2011 № 11 «Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений» для расчета региональной выплаты (далее - размер заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты), в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника учреждения с учетом персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (в случае ее осуществления).

Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной выплаты к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или выплате за работу в местностях с особыми климатическими условиями

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ

1.Заработная плата руководителя учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением. 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. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объёмных 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 настоящему Положению.

Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается учредителем и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

2.Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению

3.Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4.Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 5 должностных окладов 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 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. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Финансовым управлением администрации Тасеевского района.

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - на 20%;

при первой квалификационной категории - на 15%.

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

5.Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной отделом образования администрации Тасеевского района (далее - рабочая группа).

5.1.Отдел образования администрации Тасеевского района 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 премирования руководителей учреждений.

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

5.3.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 администрации Тасеевского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

6.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно приложению

№ 11 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 12 к настоящему Положению.

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 учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 13 к настоящему Положению.

7.Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются на срок не более трёх месяцев в процентах от должностного оклада.

8.Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению отдела образования администрации Тасеевского района на срок не более 1 года.

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

10.Заместителям руководителя и главным бухгалтерам сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

11.Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания или бюджетной сметы*	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

*За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты государственной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

IV.ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Оплата труда работников, руководителя за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет 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.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 «Теремок»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
Ставок заработной платы работников учреждений

1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3813 <*>
2 квалификационный уровень		4231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6255
	при наличии высшего профессионального образования	7120
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6547
	при наличии высшего профессионального образования	7456
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7171
	при наличии высшего профессионального	8168

4 квалификационный уровень	6742
5 квалификационный уровень	7871
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8460
2 квалификационный уровень	9801
3 квалификационный уровень	10554

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
		4231
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	при наличии среднего профессионального образования	5109
	при наличии высшего профессионального образования	6448

4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3275
2 квалификационный уровень	3433

	образования	
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7847
	при наличии высшего профессионального образования	8942

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4305.00 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5844.00 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3813
2 квалификационный уровень	4022
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4231
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5109
4 квалификационный уровень	6448
5 квалификационный уровень	7283
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4650
2 квалификационный уровень	5109
3 квалификационный уровень	5608

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3813
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5109
4 квалификационный уровень	6154

5. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений <*>	
1 квалификационный уровень	9302
2 квалификационный уровень	9999
3 квалификационный уровень	10787

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7871
Художественный руководитель	8057
Специалист по охране труда	4650
Специалист по охране труда II категории	5109
Специалист по охране труда I категории	5608

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 «Теремок»

Условия,
при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам бюджетных образовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Тасеевкого района, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1.Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Тасеевского района (далее - учреждения), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.
Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических и медицинских работников.
2.Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$О = О_{min} + О_{min} \times К/100,$$

где:
О - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
$О_{min}$ - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Тасеевского района;
К - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 5 настоящих условий.
3.Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.
4.Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.
5.Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица 1

Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:	
высшей квалификационной категории	25%
первой квалификационной категории	15%
второй квалификационной категории	10%

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 «Теремок»

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (в том числе с задержкой психического развития), (кроме медицинских работников) <**>.	20
2.	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченным возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении.	15
3.	За работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20
5.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов).	30
6.	Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
7.	За ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
8.	Выплата специалистам за работу в сельской местности	25

<*> Компенсационные выплаты рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 «Теремок»

ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ. ДОШКОЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы *
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
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 %	30
	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	30
			Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
		Адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	Оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического	Организация работы психолого-	Наличие психолого-педагогических	30

	мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	педагогического сопровождения. психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом	заключений по проблемам личностного и социального развития детей	
Воспитатель	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 %	30
	Обеспечение занятости детей	Проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	20
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы воспитания	30
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	0	20
	Эффективность работы с родителями	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	20
			Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	20
		Посещаемость детей	Не менее 80 %	20
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического	Выстраивание воспитательного	Отсутствие замечаний старшего	30

	мастерства при организации воспитательного процесса	процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	воспитателя, методиста, администрации учреждения	
		Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, учитель-логопед, учитель-дефектолог, методист, инструктор по физической культуре, тренер-преподаватель	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 %	30
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	Наличие мероприятий	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения детей	Участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	% участвующих от общего числа детей	20
			Призовое место	50
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	Наличие мероприятий	30
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика	30

	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	0	30
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
		Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие лицензированной программы	30
			Призовое место в конкурсе проектов и программ	15
			Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
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 в учреждении	Постоянно	30
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение дня именинника, праздников для детей	Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
Шеф-повар, 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, эстетическое оформление блюд	Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0	40
Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и	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	5 часов в месяц	10
			10 часов в месяц	20

ремонту зданий, дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, мойщик посуды, гардеробщик		ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	15 часов в месяц	30
	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 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 с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20
Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100 %	30

	программы)			
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20
	Сохранение здоровья детей в учреждении	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы воспитания	30
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	Наличие мероприятий	30
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	20

<*> исходя из 100-балльной системы

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 «Теремок»

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ТАСЕЕВСКОГО РАЙОНА

№ п/п	Основание установления выплаты	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности <**>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии учёной степени кандидата культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии учёной степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	20%
1.2.	от 5 до 10 лет:	15%
	при наличии учёной степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии учёной степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
1.3.	свыше 10 лет:	25%
	при наличии учёной степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения<***>	35%
	при наличии учёной степени доктора наук, культурологии, искусствоведения<***>	40%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Народный» <**>	40%
2.	Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии, и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%

2.2.	за классное руководство, кураторство<***>	2700,0 руб.
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры: <****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4.	За обеспечение централизации учётных работ, внедрение передовых форм и методов учёта, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учёта	60%
2.5.	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений;	60%
2.6.	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3.	Молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трёх лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями образования либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.	20%
4.	Краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казённых образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
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 заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы <******>	
5.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе	5000 рублей
5.2	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах	10000 рублей

<*> Без учёта повышающих коэффициентов.

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

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

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

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

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда),

региональной выплаты и выплат стимулирующего характера) пропорционально отработанному времени.

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

<******> 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 и 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.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № «Теремок»

РАЗМЕР
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объёма средств	25
			95% выделенного объёма средств	50
2	Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт	Выполнен в срок, в полном объеме	25
		Капитальный ремонт		50
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
4	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	В срок, в полном объёме	50
5	Достижение высоких результатов в работе за определённый период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	50
6	Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
7	Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 «Теремок»

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРИ ПРИМЕНЕНИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ

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:

$С = С_{1балла} \times Б_i$,

где:
С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;
$С_{1балла}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;
$Б_i$ - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1балла} = Q_{стим.раб.} / \sum_{i=1}^{n} Б_i,$$

где:
$Q_{стим\ раб.}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;
n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

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

где:
$Q_{зп}$ - 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;
$Q_{гар}$ - 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);
$Q_{отп}$ - 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 № 8
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 «Теремок»

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 Тасеевского района	1,9 – 3,0	1,6 – 1,8	1,3 – 1,5	1,0-1,2

Приложение № 9
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 «Теремок»

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

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

численность работников учреждения;

количество обучающихся (воспитанников);

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.

3.Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктами 7 и 8 настоящего приложения.

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

При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется по общеобразовательным учреждениям по списочному составу на начало учебного года.

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. 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.

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

№ П/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в учреждениях	За каждого обучающегося	0, 3
2.	Количество обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Из расчета за каждого	0,5
3.	Количество лицензированных образовательных программ, реализуемых в текущем учебном году	За каждую программу	0,5
4.	Количество работников в учреждении	За каждого работника, имеющего: -первую квалификационную	0,5

		категорию -высшую квалификационную категорию -учёную степень	1 1,5
5.	Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей	За каждое указанное структурное подразделение	
		До 50 человек	10
		До 100 человек	20
		От 100 до 200 человек	30
		Свыше 200 человек	50
6.	Наличие в учреждениях спортивной направленности:	За каждую группу дополнительно	5
	Спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	За каждого обучающегося дополнительно	0,5
	Учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	За каждого обучающегося дополнительно	2,5
	Групп высшего спортивного мастерства	За каждого обучающегося дополнительно	4,5
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	За каждый кабинет	5
	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «Комната сказок», зимний сад и др.) в дошкольных образовательных учреждениях	За каждый вид	15
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: -спортивной площадки, хоккейной коробки, бассейна, гимнастического городка, полосы препятствий и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования); - Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе игровых площадок (для дошкольных образовательных учреждений)	За каждый вид За каждый вид	5 15
9.	Наличие собственных оборудованных и используемых: здравпункта, медицинского кабинета, изолятора, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, кабинета психолога,	За каждый вид	5

	логопеда, кухни (для дошкольных образовательных учреждений)		
10.	Наличие автотранспортных средств	За каждую единицу	3 (аренда, самостоятельное периодическое использование), 10 (самостоятельное систематическое использование)
11.	Наличие оздоровительных объектов (лагерей)	Палаточный лагерь Лагерь дневного пребывания	30 15
12.	Наличие учебно-опытных участков, площадью не менее 0,5 га, теплиц, специализированных учебных мастерских. Наличие учебно-опытных участков, теплиц для дошкольных образовательных учреждений	За каждый вид За каждый вид	20 20
13.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	За каждый вид	10
14.	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15.	Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанни-ков) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образователь-ных учреждений (классов, групп))	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
16.	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	На 15 мест (не менее)	5
17.	Работа с внебюджетными средствами (сбор родительской платы)	За полный сбор (не более)	50
18.	Количество разработанных методических пособий за календарный год (при предоставлении доказательных документов)	За каждое методическое пособие	10

ГРУППЫ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	Свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
2.	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
3.	Образовательные учреждения дополнительного образования детей	свыше 50	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Приложение № 10
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 «Теремок»

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

1.Для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала учреждения.

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

Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
I по виду экономической деятельности «Образование»	
1.Учреждения, подведомственные отделу образования администрации Тасеевского района	
1.1.Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель
1.2.Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	учитель
1.3.Образовательные учреждения дополнительного образования детей	педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог - организатор, концертмейстер

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

$$ДО_{ср} = \frac{\sum_{i=1}^{n} ДО_i}{n}$$

где $ДО_{ср}$ - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$ДО_i$ - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

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

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение № 11
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 «Теремок»

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

Общеобразовательные учреждения
осуществляющие образовательную деятельность по основным и адаптированным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса	отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		выполнение муниципального задания	100%	30%
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	5%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	региональный уровень	15%
		муниципальный уровень	5%
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35%
Успешная интеграция в общество обучающихся, воспитанников	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
	продолжение обучения выпускников учреждения в учреждениях профессионального образования	90% выпускников продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для школ)	5%
		70% выпускников, из числа детей-инвалидов продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях (для ШДО)	5%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	показатели качества по результатам контрольных срезов, итоговых контрольных работ	не ниже 50%	15%
		не ниже 60%	30%
		не ниже 70%	45%

		включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	20%
		реализация образовательной программы учреждения	показатели качества по результатам итоговых контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40% и выше (для школ)	10%
			90% воспитанников имеют положительную динамику по итогом мониторинга уровня развития воспитанников (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования)	10%
	Умение выстраивать эффективное взаимодействие для	привлечение экономических и социальных	заключен договор о сетевом	10%

достижения целей учреждения	партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	взаимодействии. привлечены средства из дополнительных источников финансирования (грант)	
Умение качественно предоставлять информацию о деятельности учреждения	эффективное и системное использование в работе информационно-коммуникационных технологий	100% информации представляется в срок и в соответствии с требованиями	20%
Внедрение современных средств автоматизации сбора. учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	ведение систем автоматического сбора информации	отсутствие замечаний по ведению систем автоматического сбора информации	20%
Обеспечение информационной открытости учреждения	проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	системное сопровождение официального интернет-сайта учреждения	10%
		положительные сюжеты в СМИ	5%
Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	15%
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10%
	укомплектованность кадрами	100% работников	5%

			работает в учреждении по основному месту работы	
			отсутствие вакансий	10%
	Соответствие локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным нормативным актам	0	5%
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	выполнение показателей муниципального задания	100%	20%
		отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя, руководителя по проведенным проверкам	0	30%
		создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно	25%

		е и качественное предоставлен ие отчетной документации	
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
Оказание методической помощи образовательным организациям	разработка методических рекомендаций, проведение методических объединений (семинаров) для специалистов общеобразовательн ых организаций	методические рекомендации по итогам проведенных мероприятий размещены на сайте учреждения	10%
	деятельность в рамках стажировочной (базовой) площадки	отсутствие замечаний проверяющих организаций, учредителя к работе стажировочно й (базовой) площадки	5%
		исполнение плана мероприятий стажировочно й (базовой) площадки в соответствии с установленны ми сроками	5%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Успешная интеграция в общество обучающихся, воспитанников	продолжение обучения выпускников учреждения в профессиональных образовательных учреждениях	90% выпускников продолжают обучение в профессионал ьных образовательн ых учреждениях	10%
		70% выпускников,	30%

		из числа детей-инвалидов продолжают обучение в профессиональных образовательных учреждениях	
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	региональном	15%
		муниципальном	5%
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70%	45%
	реализация образовательной программы учреждения	показатели качества по результатам четвертных контрольных работ, итоговой аттестации учащихся от 40% и выше	20%
		90% воспитанников имеют положительную динамику по итогом мониторинга уровня развития воспитанников	30%

		в (для учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования)	
	разработка адаптированных образовательных программ для всех детей с ограниченными возможностями здоровья	100%	20%
	реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность, не менее 25%	20%
	реализация программы сопровождения (коррекционной, адаптированной программы)	98% детей имеют положительную динамику результатов	40%
	доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	20%
	наличие квалифицированных педагогических кадров	100% педагогов, реализующих адаптивные общеобразовательные программы, имеют дефектологическое	10%

			образование или переподготовку в области специальной педагогики	
		координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	20%
	Обеспечение информационной открытости учреждения	проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, о правах и обязанностях обучающихся, о составе попечительского совета, о действующем законодательстве и с другой информацией	10%
			системное сопровождение официального интернет-сайта учреждения	10%
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим законодательством, учетной политикой учреждения	отсутствие замечаний, претензий учредителя, руководителя учреждения, граждан	0	40%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Соблюдение сроков, порядка	соответствие нормам	100%	40%

	представления финансовой отчетности	законодательства сданных отчетных документов		
	Эффективность методов и способов работы по устранению замечаний надзорных органов	своевременное выполнение планов мероприятий, согласованных с учредителем, по устранению замечаний	100%	30%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения	99% - 100%	40%
			95% - 98%	30%
		отсутствие замечаний надзорных органов к осуществлению финансово-экономической деятельности учреждения	0	50%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 12
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 «Теремок»

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов:	
	до 3 (включительно)	30%
	свыше 3	60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений	60%
	за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <**>	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,	30%

	искусствоведения <***>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	30%
	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Приложение № 13
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 «Теремок»

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), % <*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	150%
		федеральные	100%
		краевые	50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		муниципальные	60%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.