

Приложение № 3
к Коллективному договору

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации МКДОУ

«Большемуртинский детский сад № 3»

 Т. Н. Непомнящих

Протокол от 26.11 2021г. № 2

Утверждаю:

Заведующий МКДОУ

«Большемуртинский детский сад № 3»

 Т. И. Ваземиллер

2021г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МКДОУ
«Большемуртинский детский сад № 3»

І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение вводится в муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Большемуртинский детский сад № 3», (далее Учреждение), и регулирует оплату труда работников учреждения, устанавливает порядок исчисления заработной платы работников учреждения, определяет особенности оплаты, виды и размеры доплат и надбавок, порядок и условия их выплаты.

1.2. Положение направлено на повышение материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышение качества работы, рост профессионального мастерства сотрудников, а также с целью социальной защиты и материальной поддержки сотрудников образовательного учреждения.

Положение вводится на основании:

а) Устава МКДОУ;

б) Трудового кодекса РФ (ст.74; ст.133-158; ст.282 -288; ст.331-336);

в) Постановления администрации Большемуртинского района от 30.06.2011г. № 606 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений, подведомственным управлению образования администрации Большемуртинского района»

г) Постановления администрации Большемуртинского района от 30.09.2011г. № 912 «О внесении изменений в Постановление администрации Большемуртинского района от 30.06.2011 № 606»

д) Постановления администрации Большемуртинского района от 15.12.2017г. № 937 «О внесении изменений в Постановление администрации Большемуртинского района от 30.06.2011 № 606» и другие нормативно правовые документы регламентирующие оплату труда работников.

1.3. Заработная плата в соответствии с системами оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), настоящим положением устанавливающим оплату труда.

1.4. Положение принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения и действует до принятия нового Положения.

1.6. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

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

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

1.8. Оплата труда обеспечивает сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

1.9. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.10. Для работников учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда которых полностью осуществляется из фонда учреждения, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных средств.

1.11. Оплата труда осуществляется с обязательным соблюдением требований, установленных статьями 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

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

2.2. 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).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ:

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников образовательных
учреждений Большемуртинского района**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3334,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3511,00
2 квалификационный уровень		3896,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень <i>Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый</i>	при наличии среднего профессионального образования	5760,00
	при наличии высшего профессионального образования	6556,00
2 квалификационный уровень <i>Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог</i>	при наличии среднего профессионального образования	6029,00
	при наличии высшего профессионального образования	6866,00
3 квалификационный уровень <i>Воспитатель, методист, педагог- психолог</i>	при наличии среднего профессионального образования	6603,00
	при наличии высшего профессионального образования	7521,00
4 квалификационный уровень <i>Преподаватель основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель- логопед (логопед)</i>	при наличии среднего профессионального образования	7226,00
	при наличии высшего профессионального образования	8234,00

<*> Для должности «*младший воспитатель*» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3964,00 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	<i>секретарь, секретарь-машинистка</i>	3511,00
2 квалификационный уровень		3704,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	<i>инспектор по кадрам, лаборант</i>	3896,00
2 квалификационный уровень	<i>заведующий хозяйством</i>	4282,00
3 квалификационный уровень		4704,00
4 квалификационный уровень		5937,00

3. Профессиональные квалификационные группы
общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	<i>гардеробщик, дворник, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2,3 по ЕТС), повар(2,3 по ЕТС), слесарь-сантехник (2,3 по ЕТС)</i>	3016,00
2 квалификационный уровень		3161,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	<i>водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (4,5 по ЕТС), повар(4,5 по ЕТС), слесарь-сантехник (4,5 по ЕТС)</i>	3511,00
2 квалификационный уровень		4282,00
3 квалификационный уровень		4704,00
4 квалификационный уровень		5667,00

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 и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

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

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](#).

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи [149 Трудового кодекса Российской Федерации](#).

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи [153 Трудового кодекса Российской Федерации](#).

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)	20
2	Руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) группы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15
3	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	20

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

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Работникам ДОО по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников 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;
- персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, расширения зон обслуживания или увеличения объема выполняемой работы);
- выплаты по итогам работы.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам ДОО.

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

4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.9. Стимулирующие выплаты за исключением выплат по итогам работы, могут устанавливаться ежемесячно.

4.10. 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 к настоящему Положению.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных, 4.13 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями 1, к настоящему Положению.

4.12 Персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, 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)) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложением к настоящему Положению.

4.13. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтом 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 3 к настоящему Положению.

5. Единовременная материальная помощь.

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения может оказываться по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка.

5.3. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с достижением пенсионного возраста, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.4. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктами 5.2 и 5.3 настоящего Положения.

5.5. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6. Оплата труда заведующего

6.1. Оплата труда заведующего ДОО осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада заведующего ДОО устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала ДОО с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.3. Группа по оплате труда заведующего ДОО определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу ДОО, а также иных показателей, учитывающих численность работников, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение ДОО и другие факторы, в соответствии с приложением 4 к настоящему положению.

6.4. Заведующему ДОО группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом Управления образования администрации Большемуртинского района и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

6.5. 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 заведующего ДОО и перечнем должностей, профессий работников ДОО, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 5 к настоящему Положению.

6.6. Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада заведующего ДОО определяется в соответствии с Постановлением администрации Большемуртинского района от 30.06.2011г. № 606 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений, подведомственным управлением образования администрации Большемуртинского района».

6.7. Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада заведующего с учетом отнесения учреждения к группе по оплате

труда руководителей учреждения определяется в соответствии с Постановлением администрации Большемуртинского района от 30.06.2011г. № 606 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений, подведомственным управлению образования администрации Большемуртинского района». Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада заведующего, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной Управлением образования администрации Большемуртинского района.

6.8 Выплаты компенсационного характера заведующему ДОО устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заведующему ДОО выделяется в бюджетной смете ДОО.

6.10 Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада заведующего ДОО.

6.11. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера заведующему ДОО составляет до 45 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.

Конкретное количество должностных окладов определяется по типам учреждения и устанавливается на основании Постановления администрации Большемуртинского района от 30.06.2011г. № 606 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений, подведомственным управлению образования администрации Большемуртинского района». Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заведующего ДОО может направляться на стимулирование труда работников ДОО. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

6.12. Распределение фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной Управлением образования администрации Большемуртинского района (далее – комиссия).

6.13. Управление образования администрации Большемуртинского района представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности ДОО, в том числе включающую мнение органов самоуправления ДОО, являющееся основанием для установления стимулирующих выплат заведующему.

6.14. Заведующий ДОО имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.15. 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 Большемуртинского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат заведующему ДОО

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

6.16. Заведующему ДОО 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;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

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

6.17. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заведующего ДООУ и устанавливаются согласно приложению №6 к настоящему положению.

6.18. Заведующему ДООУ и его заместителям устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплата к окладу (должностно му окладу)
1.	при наличии высшей квалификационной категории	20%
	при наличии первой квалификационной категории	15%
	при наличии второй квалификационной категории	10%
2.	опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических наук **	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, наук**	20%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель»**	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических наук **	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, наук**	30%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель»**	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических наук **	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, наук**	40%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель»**	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	40%

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

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

6.19. Выплаты стимулирующего характера для заведующего ДООУ, за исключением выплат по итогам работы, устанавливается сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

Стимулирующие выплаты по итогам выплачиваются по итогам работы за календарный или учебный год.

6.20 Размер стимулирующих выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться заведующему ДООУ по следующим основаниям:

Критерии	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	От 98 % до 99 %	70%
		От 99,1 % до 100 %	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные	100%
		Федеральные	90%
		Межрегиональные	80%
		Региональные	70%
		Внутри учреждения	60%

6.21. Заведующему ДОУ оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения.

6.22. Единовременная материальная помощь, предоставляемая заведующему ДОУ в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа управления образования администрации Большемуртинского района в пределах утвержденного фонда оплаты труда ДОУ.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда работников
МКДОУ «Большемуртинский детский сад № 3»

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
МКДОУ «Большемуртинский детский сад № 3»**

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
1	Надбавка за квалификационную категорию устанавливается при наличии:	
	высшей квалификационной категории	20%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%
2	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии почетного звания "Заслуженный учитель", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный художник" <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20% 15% 20%

	от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	15% 25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	при наличии почетного звания "Заслуженный учитель", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный художник" <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	30%
	свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, культурологии, искусствоведения <*>	25% 35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии почетного звания "Заслуженный учитель", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный художник" <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	40% 35% 40%
3	Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:	
	- за ненормированный рабочий день - за разделение рабочего дня на части - за систематические командировки (3 и более в месяц) - учителям и иным педагогическим работникам за особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение) <***>	30% 30% 30% 10%

	- учителям и иным педагогическим работникам за изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий <*****> - учителям и иным педагогическим работникам за работу с родителями <*****> - учителям и иным педагогическим работникам за наличие в классе (группе) обучающихся, воспитанников с различными образовательными потребностями	30% 5% за одного обучающегося воспитанника
4	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении.	20%

**ВИДЫ
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ
МКДОУ «Большемуртинский детский сад № 3»**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	
	наименование	индикатор
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие

**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 учреждения к группам по оплате труда руководителя учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:
численность работников учреждения;
количество обучающихся (детей);
показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

Группа по оплате труда руководителя учреждения 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

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 руководителя учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

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.

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.

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

Показатели	Условия	Кол-во баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, детей в учреждениях	За каждого обучающегося	0,3
2. Количество лицензированных программ	За каждую программу	0,5
3. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
4. Наличие филиалов учреждения, с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200	50
5. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности:	за каждую группу дополнительно	5
спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждую обучающегося дополнительно	0,5
учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования обучающегося	за каждую обучающегося дополнительно	2,5
6. Наличие оборудованных 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 (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
9. Наличие автотранспортных средств на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
	при наличии договорных отношений	15
10. Наличие учебно-опытных участков (огород, цветник), парникового хозяйства, теплиц, учебных мастерских.	за каждый вид	50
12. Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
13. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим учреждением или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

14. Наличие в учреждении групп общего назначения обучающихся со специальными потребностями, квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных коррекционных образовательных учреждений классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
15. Наличие в учебном заведении библиотеки	на 15 мест (не менее)	15
16. Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10

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

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

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

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Размер к окладу (должност ному окладу)
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	П.49 Создание условий для осуществления образовательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	в соответствии с лицензией	15%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%

		укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
		эффективность финансово-экономической деятельности	плановое исполнение бюджета	15%
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%
			обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами	15%
	П.50 Сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	15%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	20%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	П.51 Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	15%
		достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	15%
	П.52 Сохранность контингента детей	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	15%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	П.53 Эффективность управленческой деятельности	обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	наличие и функционирование в учреждении органа государственно-общественного управления	10%
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	5%

		отсутствие нарушений трудового законодательства	0	10%
	П.54 Управленческая культура	качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации	10%
		эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава)	наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров	10%
Заместители руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	П.55 Создание условий для осуществления учебно-	материально- техническая, ресурсная обеспеченность учебно- воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%

	воспитательного процесса	наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	20%
		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%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
	П.56 Сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	10%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%
		посещаемость детей	не менее 80%	20%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	П.57 Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	20%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
	П.58 Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	20%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	П.59 Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575787

Владелец Ваземиллер Татьяна Ивановна

Действителен с 24.12.2021 по 24.12.2022