

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Положение

Об оплате труда работников

муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения

Детского сада № 7 «Радуга»

 Положение

об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 7 «Радуга»

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 7 «Радуга» разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», Решения районного Совета депутатов от 24.06.2011 № 13-110Р «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся введении органа самоуправления в области образования» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений по видам экономической деятельности «Образование», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания», «Деятельность зрелищно - развлекательная прочая, не включенная в другие группировки», «[Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета](https://www.regberry.ru/OKVED/69.20.2)» «Деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта».

2. Настоящее примерное положение определяет систему, порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 7 «Радуга».

**II. СИСТЕМА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

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

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.1. 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, установленных приложением № 1 к настоящему Положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы, определяются в соответствии с приложением №2 к настоящему Примерному положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в сельской местности;

- выплаты за ненормированный рабочий день;

- 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);

- районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

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

2.2. Выплаты работникам, занятым на 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 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).

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 Примерному положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

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.

Примерные виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области

образования определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

4. Начисление и выплата заработной платы работнику производиться с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации, в соответствии с системой оплаты труда, определяемой настоящим Примерным положением и за фактически отработанное работником время (статьи 91, 132 Трудового кодекса Российской Федерации). Оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда.

**III. СИСТЕМА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ (ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ).**

1. Заработная плата руководителей учреждений (заместителей) включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

1.1. 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 нормативным актом представительного органа муниципального образования или администрации района.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми Правительством Красноярского края.

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

2. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений (заместителям), устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Примерного положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

3. Выплаты стимулирующего характера для руководителей (заместителей), производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете (для казенных

учреждений), плане финансово-хозяйственной деятельности (для бюджетных учреждений).

4. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 32 должностных окладов руководителей учреждений в год, в пределах фонда оплаты труда, 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.

Фиксированное количество должностных окладов руководителей, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, устанавливается в соответствии с постановлением администрации Козульского района для каждого учреждения в отдельности.

5. Должностные оклады руководителям устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений, находящихся в сельской местности, с количеством учащихся до 80 (в поселках - до 100 человек);

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

6. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально или ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образования, опеки и попечительства (далее - рабочая группа).

6.1. Управление 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.

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

6.3. 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 Управление издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

7. 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 (заместителей), определяются согласно приложению № 5 к настоящему Примерному положению.

Размер персональных выплат руководителям учреждений (заместителям), определяется согласно приложению № 6 к настоящему Примерному положению.

7.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений (заместителям), определяется согласно приложению № 7 к настоящему Примерному положению.

8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений (заместителям), устанавливаются сроком не более чем на три месяца в процентах от должностного оклада.

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

**IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по фонду оплаты труда направляется на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Министерством образования Красноярского края.

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

**V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ.**

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи:

-бракосочетанием;

-рождением ребенка;

-со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трёх тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2. настоящего положения.

Приложение № 1

к примерному положению

об оплате труда работников

муниципального казенного образовательного учреждения Детского сада № 7 «Радуга»

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 |
|  | 3849 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |
| 1 квалификационный уровень | 4053 [<\*>](#Par304) |
| 2 квалификационный уровень | 4498 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников  |
| 1 квалификационный уровень  | при наличии среднего профессионального образования | 6649 |
| при наличии высшего профессионального образования | 7569 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6959 |
| при наличии высшего профессионального образования | 7926 |
| 3 квалификационный уровень  | при наличии среднего профессионального образования | 7623 |
| при наличии высшего профессионального образования | 8683 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 8341 |
| при наличии высшего профессионального образования | 9505 |

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576 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 | 4053 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |
| 1 квалификационный уровень | 4498 |
| 2 квалификационный уровень | 4943 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |
| 1 квалификационный уровень | 4943 |

3. 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 | 3481 |
| 2 квалификационный уровень  | 3649 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 4053 |
| 2 квалификационный уровень | 4943 |
| 3 квалификационный уровень | 5431 |
| 4 квалификационный уровень | 6542 |

4. Должности руководителей структурных подразделений:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений [<\*>](#Par465) |
| 1 квалификационный уровень | 9888 |
| 2 квалификационный уровень | 10629 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" |
| 2 квалификационный уровень | 10418 |

<\*> Утверждена Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Приложение № 2

к примерному положению об оплате труда работников

муниципального казенного образовательного учреждения Детского сада № 7 «Радуга»

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений района, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений, (далее - учреждения), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установления 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 работников в образовательных учреждениях.

2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

О = Оmin + (Оmin x К),

где:

О - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Оmin - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений района, по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

К - повышающий коэффициент.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное значение повышающего коэффициента |
| 1 | За наличие квалификационной категории: |
| 1.1. | высшей квалификационной категории | 25% |
| 1.2. | первой квалификационной категории | 15% |
| 2. | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: |
| 2.1. | для педагогических работников общеобразовательных учреждений | 35% |
| 2.2. | для педагогических работников профессиональных образовательных учреждений | 20% |
| 2.3. | для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений | 50% |
| 2.4. | для педагогических работников учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | 50% |
| 2.5. | для педагогических работников прочих образовательных учреждений | 20% |  |

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

K = K1 + K2,

где:

K1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K2 = 0%,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

K2 = Q1 / Qокл х 100%,

где:

Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

Q1 = Q – Qгар – Qстим – Qотп,

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Qгар – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

Qстим – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 15 % от фонда оплаты труда педагогических работников;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если K > предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения

Приложение № 3

к примерному положению об оплате труда работников

муниципального казенного образовательного учреждения Детского сада № 7 «Радуга»

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ

КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯОТ 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 специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)<\*> | 20 |
| 2 | руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении; | 15 |
| 3 | учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей- хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) | 20 |
| 4 | женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов) | 30 |
| 5 | выплата руководителям и специалистам за работу в сельской местности | 25 |
| 6 | водителям за ненормированный рабочий день | 50 |

<\*> 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 примерному положению об оплате труда работников

муниципального казенного образовательного учреждения Детского сада № 7 «Радуга»

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования разработаны на основании постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края» и распространяют свое действие на руководителей и работников образовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего общего, дошкольного образования, (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между муниципальными общеобразовательными учреждениями (начального общего, основного общего, среднего общего образования), дошкольного образования (далее - Учреждения) и их руководителями, и работниками, в связи с предоставлением руководителям и работникам выплат стимулирующего характера, по видам экономической деятельности «Образование», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания», «Деятельность зрелищно - развлекательная прочая, не включенная в другие группировки», «[Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета](https://www.regberry.ru/OKVED/69.20.2)» «Деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта».

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

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4. 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, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

- выплаты по итогам работы;

- специальная краевая выплата.

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

Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовой обязанности) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников государственных краевых государственных учреждений»

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной 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 с учетом персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (в случае ее осуществления).

Персональная выплата в целях осуществления региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 1, 3 к настоящему Порядку.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- 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 Учреждений;

- 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 N 3 к настоящему Порядку.

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

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

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

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

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в

районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

СКВув = Отп x Кув – Отп, (1)

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом 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;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

Кув = (Зпф1 + (СКВ х Кмес х Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

9. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета Учреждения.

10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основаниям повышения, установленным в постановлении администрации района «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам

муниципальных образовательных учреждений, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», с учетом нагрузки, так и в абсолютном размере.

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

12. Учреждения могут применять балльную оценку при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат.

При применении балльной оценки при установлении выплат стимулирующего характера, размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С = С1 балла x Бi,

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

С1 балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

Бi - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

С1 балла = (Qстим - Q стим рук) / $\sum\_{i=1}^{n}Б$,

где:

Qстим - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

Qстим рук - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

Q стим не может превышать Q стим1.

Q стим1 = Qзп – Qгар - Qотп,

где:

Qстим1 - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Qзп - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

Qгар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной

деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Qотп - 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.

Qотп = Qбаз x Nотп / Nгод,

где:

Qбаз - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

Nотп - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяце плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

Nгод - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

Приложение № 1 к Порядку

ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 7 «РАДУГА»

Дошкольные образовательные учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должности  | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия  | Предельное количество баллов<\*> |
| наименование | индикатор |
| Педагог-психолог | 1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| 1.1. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 30 |
| 1.2. Сопровождение детей из неблагополучных семей | 1.2.1. Выявление детей из неблагополучных семей | За каждого ребенка | 2 |
| 1.2.2. Повышение статуса ребенка в группе | За каждого ребенка | 4 |
| 1.2.3. Профилактическая и просветительская работа с родителями (родительские клубы, практикумы, тренинги, семинарские занятия, выступления на родительских собраниях) | За каждое мероприятие | 8 |
| 1.2.4. Организация совместной деятельности с родителями и детьми (творческие мастерские, игровые тренинги, встречи в семейном клубе, викторины) | За каждое мероприятие | 8 |
| 1.2.5. Повышения уровня компетентности и толерантности родителей в понимании внутренних переживаний и потребностей ребенка; улучшения рефлексии взаимоотношений родителей с ребенком; выработка навыков эффективного взаимодействия с малышом в семье | За каждого ребенка | 2 |
| 1.2.6. Повышение уровня развития у ребенка из неблагополучной семьи личностной, познавательной и эмоциональной сфер; самооценки и уверенности в своих силах, готовности к обучению в школе | За каждого ребенка | 2 |
| 1.3. Особый вклад в развитие ребенка, находящегося в неблагополучной семье | 1.3.1. Персональное участие в подготовке детей из неблагополучных семей к участию в конкурсах, праздниках | 1.3.1.1. На уровне учреждения | 10 |
| 1.3.1.2. На муниципальном уровне | 20 |
| 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| 2.1. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей | 2.1.1. Участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 2.1.1.1. За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью | 30 |
| 2.1.1.2. Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта | 20 |
| 2.1.1.3. Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 20 |
| 2.1.2 Адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат | Оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем | 30 |
| 3. Выплаты за качество выполняемых работ |
| 3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников | Организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом | Наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личного и социального развития детей | 30 |
| Воспитатель  | 4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| 4.1. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 30 |
| 4.2. Обеспечение занятости детей | Проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков | постоянно | 20 |
| 4.3. Организация работы по укреплению здоровья воспитанников | Ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима | Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | 20 |
| 5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| 5.1. Участие в инновационной деятельности | Разработка и внедрение авторских программ воспитания | Наличие авторской программы воспитания | 30 |
| 5.2. Организации здоровье сберегающей воспитывающей среды | Отсутствие травм, несчастных случаев | Отсутствие травм, несчастных случаев | 20 |
| 5.3. Эффективность работы с родителями | 5.3.1. Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | 5.3.1.1. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | 20 |
| 5.3.1.2. Высокий уровень решения конфликтных ситуаций | 20 |
| 5.3.2. Посещаемость детей | Не менее 80% | 20 |
| 5.4. Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | 10 |
| 6. Выплаты за качество выполняемых работ |
| 6.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | 6.1.1. Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества | Отсутствие замечаний администрации учреждения | 30 |
| 6.1.2. 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: музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель дефектолог, инструктор физической культуре | 7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| 7.1. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 30 |
| 7.2. Организация и проведение мероприятий способствующих сохранению и восстановлению психологического и физического здоровья детей | Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п. | Наличие мероприятий | 30 |
| 8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| 8.1. Достижение детей | 8.1.1. Участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях | 8.1.1.1. % участвующих от общего числа детей | 20 |
| 8.1.1.2. Призовое место | 50 |
| 8.2. 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 |
| 8.3. Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | Достижения детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом | Положительная динамика | 30 |
| 8.4. Организация здоровья сберегающей воспитательной среды | Отсутствие травм, несчастных случаев | Отсутствие травм, несчастных случаев | 30 |
| 8.5. Осуществление дополнительных работ  | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | 10 |
| 9. Выплаты за качество выполняемых работ |
| 9.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | 9.1.1. 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 |
| 9.1.2. Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояний здоровья, индивидуальных и психологических особенностей детей, проведение уроков высокого качества | Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | 30 |
| 9.2. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 9.2.1. Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | 9.2.1.1. Наличие лицензированной программы | 30 |
| 9.2.1.2. Призовое место в конкурсе проектов и программ | 15 |
| 9.2.1.3. Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы | 20 |
| Помощник воспитателя | 10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| 10.1. Проведение работы по укреплению здоровья детей | Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур | Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов | 20 |
| 10.2. Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня | Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию | Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов | 20 |
| 11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| 11.1. Осуществление дополнительных работ  | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | 30 |
| 11.2. Участие в мероприятиях учреждения | Проведение дня именинника, праздников для детей | постоянно | 30 |
| 12. Выплаты за качество выполняемых работ |
| 12.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм | Отсутствие замечаний надзорных органов | Отсутствие замечаний | 30 |
| Повар  | 13. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| 13.1. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов | 13.1.1. Наличие предписаний контролирующих органов | 13.1.1.1. Отсутствие предписаний | 30 |
| 13.1.1.2. Устранение предписаний в установленные сроки | 20 |
| 14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| 14.1. Снижения уровня заболеваемости детей | уровень заболеваемости детей | Отсутствие вспышек заболеваний | 30 |
| 14.2. Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню | Отсутствие замечаний надзорных органов | Отсутствие замечаний | 40 |
| 14.3. Соблюдение технологического процесса приготовления пищи | Отсутствие замечаний надзорных органов | Отсутствие замечаний | 30 |
| 15. Выплаты за качество выполняемых работ |
| 15.1. Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями | Состояние помещений и территорий учреждения | Отсутствие замечаний администрации учреждения | 10 |
| 15.2. Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд | Отсутствие замечаний при проведении органолептической оценки | Отсутствие замечаний | 40 |
| Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, подсобный рабочий, гардеробщик, сторож, электрик, вахтер, кочегар (машинист котельной), слесарь-электромонтёр,уборщик служебных (производственных) помещений | 16. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| 16.1. Выполнение дополнительных видов работ | 16.1.1. Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидаций аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок | 16.1.1.1. 5 часов в месяц | 10 |
| 16.1.1.2. 10 часов в месяц | 20 |
| 16.1.1.3. 15 часов месяц | 30 |
| 17. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| 17.1. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов | 17.1.1. Наличие предписаний контролирующих органов | 17.1.1.1. Отсутствие предписаний | 50 |
| 17.1.1.2. Устранение предписаний в установленные сроки | 30 |
| 18. Выплаты за качество выполняемых работ |
| 18.1. Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений | 18.1.1. Состояние помещений и территории учреждения | 18.1.1.1. Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов | 50 |
| 18.1.1.2. Отсутствие замечаний администрации, надзорных органов | 20 |
| Руководитель структурного подразделения, заведующий филиалом | 19. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| 19.1. Стабильность коллектива сотрудников | 19.1.1. Соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения | 19.1.1.1. от 0% до 2% | 30 |
| 19.1.1.2. до 5% | 10 |
| 19.1.2. Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела | от 20 до 40% | 10 |
| 19.2. Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения | 19.2.1. Количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. в квартал | 19.2.1.1. до 3 шт. | 20 |
| 19.2.1.2. более 4 шт. | 30 |
| 19.2.2. Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения | более чем на 5% | 30 |
| 20. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| 20.1. Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей | Процент выполнения запланированных работ | 90 - 100% | 80 |
| 20.2. Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях | 20.2.1. Степень участия | 20.2.1.1. призер | 40 |
| 20.2.1.2. участник | 20 |
| 21. Выплаты за качество выполняемых работ |
| 21.1. Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности | Наличие дополнительного ресурса | за каждый привлеченный ресурс | 15, но не более 60 в квартал |

Приложение № 2 к Порядку

Размер персональных выплат работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 7 «Радуга»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Предельный размер к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы |
| 1 | выплата за опыт работы в занимаемой должности <\*> |
| - от 1 года до 5 лет;- при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения;- при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения;- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения; | 5%15%20%15%20% |
| - от 5 лет до 10 лет;- при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения;- при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения;- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения; | 15%25%30%25%30% |
| - с выше10 лет;- при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения;- при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения;- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения; | 25%35%40%35%40% |
| 2 | 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 бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20% |
| 3 | краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <\*\*\*\*> | 718,4 рубля |

<\*> 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).

<\*\*> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации»

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

<\*\*\*> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета 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, в размере 718,4 рубля на одного работника (воспитателя).

<\*\*\*\*\*> 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).

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 климатическим

 Приложение № 3 к Порядку

РАЗМЕР

ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 7 «Радуга»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия  | Предельный размер баллов |
| наименование | индикатор |
| Степень освоение выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств95% выделенного объема средств | 2550 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | текущий ремонт; капитальный ремонт | выполнен в срок,в полном объеме | 2550 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | X | 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения | задание выполнено | в срок, в полном объеме | 50 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | оценка результатов работы | наличие динамики в результатах | 50 |
| Участие в инновационной деятельности | наличие реализуемых проектов | участие | 50 |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |

Приложение № 5

к примерному положению об оплате труда работников

муниципального казенного образовательного учреждения Детского сада № 7 «Радуга»

ВИДЫ ВЫПЛАТ

СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ

ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

(ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ)

Дошкольные образовательные учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <\*> |
| наименование | индикатор |
| Руководитель учреждения | 1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | 1.1. обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса учащихся в учреждении | Отсутствие предписаний надзорных органов | 20% |
| отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения | 15% |
| 1.2. Эффективность финансово-экономической деятельности | эффективное использование запланированных бюджетных средств | 5% |
| 1.3. Организация работы психолого-педагогических консилиумов | отсутствие замечаний в работе консилиума со стороны учредителя, в том числе по обращениям родителей | 5% |
| 1.4. Информационная открытость учреждения | своевременное обновление информации, размещаемой на сайте | 5% |
| 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Обеспечение развития учреждения | 2. 1. Результативное участие педагогов в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях (наличие призовых мест) | Муниципальный уровень | 5% |
| краевой уровень | 10% |
| Федеральный уровень | 15% |
|  |  | 2.2. участие образовательной организации в проектах | муниципальный уровень | 5% |
| краевой уровень | 10% |
| федеральный уровень | 15% |
| 2.3. Сетевое взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения | проекты, программы, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период (с предоставлением ежеквартально на сайте деятельности учреждения) | 5% |
| 2.4. Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной образовательной программой | Наличие программ наличие плана | 10% |
| 3. Выплаты за качество выполняемых работ |
| Результативность деятельности учреждения | 3.1. посещаемость дошкольной образовательной организации | 75 - 80% | 5% |
| 80 - 85% | 10% |
| 85 - 90% | 15% |
| 90 - 100% | 20% |
| 3.2. Привлечение дополнительных внебюджетных средств | до 10 тыс. рублей | 5% |
| от 10 - 30 тыс. рублей | 10% |
| свыше 30 тыс. рублей | 15% |
|  | 3.3. организация системы работы, направленной на сохранение здоровья (обязательное описание итогов события на сайте) | проведение не менее 4 совместных мероприятий за год с родителями, воспитанниками, воспитателями, направленных на пропаганду здорового образа жизни | 15% |
| 3.4. Отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушения трудового законодательства |  | 15% |
| 3.5. отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | отсутствие обращений граждан | 5% |
| Выполнение функций управляющего контрактного | 3.2. Разработка плана-графика закупок; осуществление подготовки изменений для внесения в план-график | Размещение в единой информационной системе (ЕИС) плана-графика и внесенных в него изменений | 7% |
| 3.3. Проверка государственных контрактов, договоров обслуживаемых учреждений; рассмотрение протокол разногласий (при необходимости); размещение проект контракта (контракт) в ЕИС и на электронной площадке | Договоры заключены в соответствии с действующим законодательством (без замечаний) | 7% |
| 3.4. Ведение претензионных переговоров с поставщиками | Составление претензий по неисполнению контракта | 7% |
| Заместитель руководителя | 1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | 1.1. обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса учащихся в учреждении | Отсутствие предписаний надзорных органов | 20% |
| разработка и ежеквартальная актуализация планов мероприятий по устранению предписаний надзорных органов | 10% |
| отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения | 15% |
| подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное представление отчетной документации | 10% |
| организация работы психолого-педагогических консилиумов | отсутствие замечаний в работе консилиума со стороны учредителя, в том числе по обращениям родителей | 7% |
| Оказание методической помощи педагогическим работникам | разработка методических рекомендаций, проведение методических семинаров для педагогических работников | методические рекомендации по итогам проведенных мероприятий размещены на сайте организации | 5% |
|  | Эффективность реализуемой кадровой политики | исполнение плана повышения профессиональной подготовки педагогических работников | 100% работников повысили квалификацию в соответствии с планом (по итогам предыдущего квартала) | 7% |
| доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории не менее 50% | 7% |
| 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогических работников, воспитанников в муниципальных, региональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях | наличие призового места на следующих уровнях: |  |
| Муниципальный уровень | 5% |
| Региональный уровень | 7% |
| Федеральный уровень | 10% |
| 3. Выплаты за качество выполняемых работ |
|  | Результативность деятельности учреждения | организация системы работы, направленной на сохранение здоровья | проведение не менее 4 совместных с родителями, воспитанниками, воспитателями мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни (обязательное описание итогов события на сайте) | 4% |
| разработка адаптированных образовательных программ для всех детей с ограниченными возможностями здоровья | 100% | 5% |
| отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении (по итогам предыдущего квартала) |  | 5% |
| проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения | системное сопровождение официального интернет-сайта учреждения | 4% |
|  |
| своевременное составление проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | без замечаний | 10% |

 Приложение № 6

к примерному положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 7 «Радуга»

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

РУКОВОДИТЕЛЯМ (ЗАМЕСТИТЕЛЯМ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ

УЧРЕЖДЕНИЙ РАЙОНА

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) |
| 1 | опыт работы в занимаемой должности <\*>: |
| 2 | - от 1 года до 5 лет;- при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения;- при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения;- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения; | 5% 15%20%15%20% |
| 3 | - от 5лет до 10 лет;- при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения; - при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения;- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения; | 15%25%30%25%30% |
| 4 | - с выше10 лет;- при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения;- при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения;- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения; | 25%35%40%35%40% |
| 5 | 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 учреждениями образования | 20% |

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

 Приложение № 7

к примерному положению об оплате труда работников муниципального казенного образовательного учреждения Детского сада № 7 «Радуга»

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ

(ЗАМЕСТИТЕЛЯМ) МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия  | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке |
| наименование | индикатор |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | Процент освоения выделенных бюджетных средств | от 98% до 99% | 170% |
| от 99,1% до 100% | 200% |
| Проведение ремонтных работ | Текущий ремонт;  | выполнен в срок качественно, в полном объеме | 200% |
| Капитальный ремонт | 250% |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | Учреждение принято надзорными органами | без замечаний | 200% |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | реализация проектов | 200% |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | Международные | 300% |
| Федеральные  | 290% |
| Межрегиональные  | 280% |
| Региональные | 270% |
| Внутри учреждения | 260% |