

Приложение № 1  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
профсоюзной организации МКДОУ  
детский сад «Чебурашка» п. Манзя

\_\_\_\_\_ И.И.Безруких  
(личная подпись) (инициалы, фамилия)

дата: \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МКДОУ  
детский сад «Чебурашка» п.  
Манзя

\_\_\_\_\_ В.Е.Безруких  
(личная подпись) (инициалы, фамилия)


дата: \_\_\_\_\_

**Положение об оплате труда работников**

**МКДОУ детский сад «Чебурашка» п. Манзя**

Приложение № 1  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации МКДОУ  
детский сад «Чебурашка» п. Манзя

  
(личная подпись) И.И. Безруких  
(инициалы, фамилия)

дата: 23 августа 2021

УТВЕРЖДАЮ:  
заведующая МКДОУ детский сад  
«Чебурашка» п. Манзя  
приказ № 59 от 23.08.2021 года  
В.Е. Безруких  
(инициалы, фамилия)



дата: 23.08.2021

**Положение об оплате труда работников  
МКДОУ детский сад «Чебурашка» п. Манзя**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад «Чебурашка» п. Манзя (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением администрации Богучанского района №1030-п от 20.09.2017 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, находящихся на территории Муниципального образования Богучанский район» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад «Чебурашка» п. Манзя (далее – Учреждение).

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

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

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

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

1.5. Работникам Учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

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

2.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с *приложением 1* к настоящему Положению.

2.1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются *приложением 2* к настоящему Положению.

2.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным 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 локальных нормативных актах.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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).

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

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

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно *приложению 3* к настоящему Положению.

Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

### 2.3. 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 в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

## 3. Условия оплаты труда руководителя учреждения

3.1. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с п.2.2 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

3.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им образовательного учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

3.3. Перечень должностей, профессий работников образовательных учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» утверждается постановлением администрации Богучанского района Красноярского края.

3.4. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определяется согласно *приложению 11*.

3.5. Предельное количество должностных окладов руководителя Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждений, составляет до 32 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей) определяется размером, не превышающем размера, предусмотренного *приложением 10*.

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

- при высшей квалификационной категории - на 20%;
- при первой квалификационной категории - на 15%.

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

3.6. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной при управлении образования администрации Богучанского района (далее - рабочая группа).

Рабочая группа осуществляет свою работу в соответствии с Положением, утвержденным начальником управления образования администрации Богучанского района.

3.6.1. Руководитель учреждения не позднее 20 числа текущего месяца представляют в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения за месяц, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.

3.6.2. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

3.6.3. 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 образования администрации Богучанского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя учреждения определяются согласно *приложению 4* к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителю учреждения определяется согласно *приложению 5* к настоящему Положению.

3.7.1. 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 руководителю учреждения определяется согласно *приложению б* к настоящему Положению.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения устанавливаются в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению управления образования администрации Богучанского района на срок не более 1 года.

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

3.10. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного п.3.5 настоящего Положения.

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
доход, полученный учреждением от приносящей доход	доля доходов учреждения от приносящей деятельности	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0

деятельности	отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания	от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

3.11. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения и представления указанными лицами данной информации устанавливается администрацией Богучанского района.

#### **4. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников образовательного учреждения**

4.1. Работникам Учреждения ежемесячно по решению комиссии по установлению стимулирующих выплат (далее - комиссия), образованной в организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией 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.



Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливаются в соответствии с *приложением 7* к настоящему Положению.

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

4.3. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением 8* к настоящему Положению.

4.4. При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- 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 организаций устанавливается в соответствии с *приложением 9* к настоящему Положению.

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

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

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

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

C<sub>1балла</sub> - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

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

где:

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

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

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

где:

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

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

## 5. Другие вопросы оплаты труда

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

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

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, региональная выплата производится в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

5.3. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается на основании приказа руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем 2 пункта 5.3.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи производится с учетом районного коэффициента, 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.

5.5. Не чаще 1 раза в год на основании постановления администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений» в соответствии с утвержденными показателями Комиссией по отнесению муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, образованной при управлении образования администрации Богучанского района Красноярского края, производится отнесение муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей.

Приложение 1  
к положению  
об оплате труда работников  
МКДОУ детский сад «Чебурашка» п. Манзя

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

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		
		2713,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2857,0 <*>
2 квалификационный уровень		3170,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		

1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4687,0
	при наличии высшего профессионального образования	5334,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4906,0
	при наличии высшего профессионального образования	5587,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5373,0
	при наличии высшего профессионального образования	6119,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5880,0
	при наличии высшего профессионального образования	6699,0

-----  
 <\*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3226,0 руб., для должности "дежурный по режиму" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4378,0 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	2857,0
2 квалификационный уровень	3013,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3170,0
2 квалификационный уровень	3484,0
3 квалификационный уровень	3828,0

4 квалификационный уровень	4831,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	3484,0
2 квалификационный уровень	3828,0
3 квалификационный уровень	4202,0
4 квалификационный уровень	5051,0

3. Профессиональные квалификационные группы  
общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	2454,0
2 квалификационный уровень	2572,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	2857,0
2 квалификационный уровень	3484,0
3 квалификационный уровень	3828,0
4 квалификационный уровень	4612,0

**Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам образовательного учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МКДОУ детский сад «Чебурашка» п. Манзя (далее – учреждение), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

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

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K/100, \text{ где:}$$

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

$O_{\min}$  - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный в соответствии с приложением 1 к настоящему примерному положению;

K - 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 организации, 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 педагогическим работникам:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50%

5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2, \text{ где:}$$

$K_1$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

$K_2$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом:

-если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $< 15\%$ , то  $K_2 = 0\%$ ,

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

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%, \text{ где:}$$

$Q_1$  - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;



$Q_{\text{окл}}$  - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}}, \quad \text{где:}$$

$Q$  - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_2$  - 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;

$Q_{\text{стим}}$  - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

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

Приложение 3  
к Положению  
об оплате труда работников  
МКДОУ детский сад «Чебурашка» п. Манзя

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ  
ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ  
(ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ  
ОТ НОРМАЛЬНЫХ)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	руководителю учреждения, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	15

	или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	
2	за ненормированный рабочий день	15
3	выплата за работу в сельской местности	25

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

Приложение 4  
к положению  
об оплате труда работников  
МКДОУ детский сад «Чебурашка» п. Манзя

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ  
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

Общеобразовательные учреждения, подведомственные  
управлению образования администрации Богучанского района

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	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 и проживания обучающихся в учреждении	отсутствие предписаний надзорных органов	3
		отсутствие травм, несчастных случаев	1
	1.2.выполнение муниципального задания (по итогам работы за учебный год)	100%	2
	1.3. Проведение мероприятий по ресурсосбережению	динамика расходов	5
	1.4. Отсутствие санкций со стороны ресурсно-снабжающих организаций	-	5
	1.5. Эффективность финансово-экономической деятельности	плановое исполнение бюджета	5
	1.6. Организация подвоза учащихся к образовательной организации	осуществление подвоза в соответствии с требованиями	5
2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	2.1.наличие призовых мест учащихся в конкурсах, олимпиадах, конференциях	муниципальный уровень	1
		краевой уровень	2
		федеральный уровень	3
	2.2.Результативное участие педагогов в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях	муниципальный уровень	2
		краевой уровень	3
федеральный уровень		5	
2.3.участие образовательной организации в проектах	муниципальный уровень	2	
	краевой уровень	3	
	федеральный уровень	5	
2.4.отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися в отчетном периоде	-	2	

		2.5. привлечение молодых специалистов	1 человек	2
		2.6. Доля сохранности молодых специалистов	100%	2
		2.7. Использование в образовательном процессе электронных журналов и электронных дневников	100% классов	3
		2.8. Организация и проведение на базе образовательной организации районных семинаров, совещаний, конференций	1 мероприятие	2
		2.9. Наличие клубов, центров, объединений, занимающихся патриотическим воспитанием детей и молодежи		1
		2.10. Деятельность руководителя в общественных объединениях (Совет района, координационный Совет, экспертные комиссии и др.)	фактическое участие в работе	5
		2.11. сетевое взаимодействие между образовательными организациями	наличие плана	1
	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
	Эффективность управления коллективом	3.7. отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	-	1
		3.8. отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	-	1

		3.9.Отсутствие дисциплинарных взысканий	-	3
		3.10.Отсутствие нарушений, выявленных при проведении внутреннего финансового контроля (для образовательных организаций, в которых осуществляется проверка)	-	2
		3.11.Своевременная и качественная сдача отчетности	без замечаний с единичными замечаниями	2 1

-----  
<\*>

Без

учета

повышающих

коэффициентов.

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ  
РУКОВОДИТЕЛЮ**

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3 (включительно)	30%
	свыше 3	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <*>	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%

при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	30%
свыше 10 лет <***>	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	40%

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Приложение 6  
к Положению  
об оплате труда работников  
МКДОУ детский сад «Чебурашка» п. Манзя

#### РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), % <*>
	наименование	индикатор	

Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	20%
		федеральные	10%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	20%
		федеральные	10%
		межрегиональные	5%
		региональные	3%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	5%
Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Организация принята надзорными органами	Без замечаний	10%

<\*>

Без

учета

повышающих

коэффициентов.



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

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	1.1.Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	3
призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта			10	
презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов			10	
адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат		оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому	5	

			коллективу в решении конкретных проблем	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	2.1. 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 Работа с родителями социально – неблагополучных семей.	наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	10
<b>Воспитатель</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	1.1. Портфолио, педагога, группы	соответствуют положениям	Справка портфолио: педагога группы	2 2
	1.2. Руководство родительскими группами, творческими группами,	Педагогическое просвещение родителей, приобщение к жизни детского сада  Работа с социально неблагополучными семьями	Наличие: плана работы, отчетной документации и др. наличие кружков, секций, студий и др. (на безвозмездной основе)  деятельность клуба наличие, плана работы, отчетной документации и др. Справка старшего воспитателя  План работы	10  15  5

1.3. Работа в комиссиях учреждения		наличие, плана работы, отчетной документации и др.	2
1.4. Руководство методическим объединением	Профессиональный рост педагогов	наличие, плана работы, отчетной документации и др. Справка старшего воспитателя	5
1.5. Участие в методических объединениях, тематических семинарах, конференциях	А) РМО	участие выступление	5 20
	Б) СМО	Участие (выездное) выступление	3 15
	В) участие в разработке основной образовательной программы	Приказ справка старшего воспитателя	5
1.6. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ.	А) организация интегрированного образовательного процесса	Реализация проекта наличие, плана работы, отчетной документации и др.	5
	Б) 1. методическое пособие 2. методическая разработка	Наличие и соответствие требованиям предъявляемое к оформлению и содержанию	20 6
1.7. Публикация в СМИ опыта работы, информирования о работе ДОУ, группы.		Наличие публикации	10
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			

2.1. Участие в инновационной деятельности	А) разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	10
	Б) использование инновационных технологий и методик	План внедрения и отчет о результатах	5
2.2. Работа с детьми с ограниченными возможностями (инвалиды)	Справка мсэк, заключение ПМПК	Адаптированная программа	1 за каждого ребенка
2.3. Эффективность работы с родителями	А) наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2
		высокий уровень решения конфликтных ситуаций	2
	Б) Работа с родителями социально неблагополучных семей	наличие, плана работы, отчетной документации и др. Справка старшего воспитателя	3
	В) посещаемость детей	80%	5
		80-85% 85-90% 90-100%	10 15 20
2.4. Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при	А) Участие и результативность участия детей в спортивных,	дипломы и сертификаты, подтверждающие участие (У);	<u>Уровень МКД</u> <u>ОУ-</u>

	<p>организации воспитательного процесса</p>	<p>досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов) дистанционно, очно</p>	<p>призовые места (П)</p>	<p>П - 2 балл У – 1балл <u>Уровень Района</u> П -3 балл У – 1балл <u>Уровень Краевой –</u> У –1 балл П - 4 балл <u>Уровень Федеральный</u> У – 1 балл П - 5балл <u>Уровень международный</u> У – 1балл П - 5 балл</p>
		<p>Б) Результативное участие педагогов в <b>очных</b> профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях</p>	<p>муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень</p>	<p>10 20 30</p>
	<p>3.2.Высокий уровень взаимодействия с помощником воспитателя в организации жизнедеятельности группы, образовательного процесса.</p>	<p>Отсутствие обоюдных жалоб, замечаний со стороны администрации, результаты контроля</p>		<p>3</p>

Педагогические работники: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	1.1 Портфолио педагога, группы)	соответствуют положениям	Справка портфолио: педагога группы	2 2
	1.2. Руководство родительскими группами, творческими группами,	Педагогическое просвещение родителей, приобщение к жизни детского сада	наличие, плана работы, отчетной документации и др. наличие кружков, секций, студий и др. (на безвозмездной основе)	10
			деятельность клуба	15
			наличие, плана работы, отчетной документации и др.  Справка старшего воспитателя	
	1.3. Работа в комиссиях учреждения		наличие, плана работы, отчетной документации и др.	2
1.4. Руководство методическим объединением	Профессиональный рост педагогов	наличие, плана работы, отчетной документации и др. Справка старшего воспитателя	10	
1.5. Участие в методических объединениях, тематических семинарах, конференциях	А) РМО	участие	5	
		выступление	20	

	Б) СМО	Участие (выездное) выступление	3 15
	В) участие в разработке основной образовательной программы	Приказ справка старшего воспитателя	5
1.6. Разработка и реализация совместных со специалистами, воспитателями творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ.	А) организация интегрированного образовательного процесса	Реализация проекта наличие, плана работы, отчетной документации и др.	5
	Б) 1. Методическое пособие 2. методическая разработка	Наличие и соответствие требованиям предъявляемое к оформлению и содержанию	10 5
1.7. Публикация в СМИ опыта работы, информирования о работе ДОУ		Наличие публикации	10
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
2.1. Участие в инновационной деятельности	А) разработка и внедрение авторских программ воспитания Б) использование инновационных технологий и методик	наличие авторской программы воспитания	10
		План внедрения и отчет о результатах	5
2.2. Работа с детьми с ограниченными возможностями (инвалиды)	Справка мсэк	Адаптированная программа	1 за каждого ребенка
2.3. Эффективность работы с родителями	А) наличие обоснованных обращений родителей по поводу	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу	3

	конфликтных ситуаций	конфликтных ситуаций	
		высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3
	Б) Работа с родителями социально неблагополучных семей	наличие, плана работы, отчетной документации и др. Справка старшего воспитателя	3
	В) посещаемость детей	80% 80-85% 85-90% 90-100%	5 10 15 20
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
3.1 Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	А) Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов) дистанционно	дипломы и сертификаты, подтверждающие участие (У); призовые места (П)	<u>Уровень МКД ОУ-</u> П - 2 балл У - 1 балл <u>Уровень Района</u> П - 3 балл У - 1 балл <u>Уровень Краевой</u> - У - 1 балл П - 4 балл <u>Уровень Федеральный</u> У - 1 балл П - 5 балл <u>Уровень международн</u>



				ЫЙ У – 1балл П - 6 балл
		Б).Результативное участие педагогов в <b>очных</b> профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях	муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	10 20 30
Помощник воспитателя	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	1.1. Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	5
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	2.1. Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
	2.2. Участие в мероприятиях учреждения	проведение дня именинника, праздников для детей	постоянно	5
	<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	3.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	10
	3.2. Высокий уровень взаимодействия с помощником	Отсутствие обоюдных жалоб,		3

	воспитателя в организации жизнедеятельности группы, образовательного процесса.	замечаний со стороны администрации, результаты контроля		
Повар	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	1.1. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	10
			устранение предписаний в установленные сроки	5
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	2.1. Соблюдение норм и качества приготовления пищи согласно циклическому меню	отсутствие замечаний надзорных органов	0	10
	<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	3.1. Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	10
3.2. Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0	20	
Кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и	<b>1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	1.1 Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и	5 часов в месяц	5
			10 часов в месяц	10

ремонту зданий, дворник, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, дворник, сторож		работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	15 часов в месяц	20
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	2.1 Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	20
			устранение предписаний в установленные сроки	10
	2.2 Проведение праздников для детей	участие в мероприятиях учреждения		10
	2.3 Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	своевременность и качество		20
	2.4 Участие в благоустройстве и озеленении территории		По факту выполненных работ	10
	2.5 Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий		А) участие в оформлении ,	5
			Б) изготовление атрибутов	5
			В) исполнение ролей	1 эпизод 5 главная
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
3.1 Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	20	

	требованиями, качественная уборка помещений		отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	10
Делопроизводитель Б	<b>1.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	1.1 Образцовое состояние документооборота Ведение архива учреждения	отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	10
	1.2 Внедрение современных средств автоматизации, сбора, учета и хранения информации	автоматизированный сбор информации	0 замечаний	5
	1.3 Оперативность выполняемой работы	Отсутствие замечаний администрации	0 замечаний	5
	1.4. Организация работы по ГО и ЧС		наличие, плана работы, отчетной документации и др.	20
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	2.1 Подготовка статистической отчетности	своевременность		10
	2.2 Осуществление дополнительных работ	А) участие в проведении ремонтных работ в учреждении	своевременность и качество	10
		Б) подготовка к учебному году, к зимнему, летнему периоду и др.	своевременность и качество	5
		В).участие в благоустройстве и озеленении территории		5

	2.3 Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	Участие в оформлении	Участие в оформлении ,	5
			изготовление атрибутов	5
			исполнение ролей	1 эпизод 5 главная
	2.4 За увеличение объема выполняемых работ	А) ведение протоколов общего собрания трудового коллектива, педсовета	Наличие документации	3
		Б) За ведение кадровой работы	Своевременность культура и качество оформления документов	30
		В) Работа с пенсионным фондом	Сдача документов на пенсию без замечаний	20
		Г) Оформление личных дел воспитанников и работа по родительской плате и компенсации	Своевременность культура и качество оформления документов	10
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	3.1 Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20
Старший воспитатель	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			

	1.1. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы и т.д.)	А) полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100% исполнение	5
		Б) своевременное выполнение плана контроля и плана воспитательной работы	100% выполнение	5
		В) Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	наличие, плана работы, отчетной документации и др.	4
	1.2. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	5
	1.3. Создание условий для осуществления образовательного процесса	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	3
	1.4. Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	5
	1.5 Работа в комиссиях учреждения		наличие, плана работы, отчетной документации и др.	3

1.6. Организация работы по охране труда		наличие, плана работы, отчетной документации и др.	20
1.7.Руководство методическим объединением	Профессиональный рост педагогов	наличие, плана работы, отчетной документации и др.	3
1.8. Распространение опыта работы учреждения		Публикация опыта работы в журналах и сайтах, размещение статьи в газете	10
1.9. Участие в методических объединениях, тематических семинарах, конференциях	А) РМО	участие	5
		выступление	20
	Б) СМО	Участие (выездное)	3
		выступление	15
1.10.Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ.	А) Организация интегрированного образовательного процесса	Реализация проекта наличие, плана работы, отчетной документации и др.	5
	Б) методическое пособие	наличие	
1.11.Размещение информации и материалов, документов на сайте ДОУ в соответствии с требованиями законодательства	Соответствие сайта законодательству		7
<b>2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			

	2.1 Повышение имиджа ДОУ	А) Разработка и реализация проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности:	наличие, плана работы, отчетной документации и др.	5	
		Б) Работа на консультационном пункте ДОУ		5	
	2.2. Участие в инновационной деятельности	А) разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	10	
		Б) использование инновационных технологий и методик	План внедрения и отчет о результатах	5	
	2.3. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	3	
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	2.4. Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10	
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе			
		муниципальный уровень	20		



			краевой уровень федеральный уровень	30 50
Заведующий хозяйством	<b>1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	1.1 Выполнение дополнительных видов работ	А) погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	А) 5 часов в месяц	5
			Б) 10 часов в месяц	10
			В) 15 часов в месяц	20
		Б) Организация и выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения;		10
		В) Организация и проведение генеральных уборок территории		10
		Г) Организация и участие в строительстве на территории		10
		Д) помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий	а)изготовление элементов костюма, изготовление атрибутов, помощь в изготовлении костюмов оформление	5

	Е) за работу в комиссиях (по охране труда, по списанию материальных ценностей, по социальному страхованию и др.)	своевременность и культура оформления документов	2
	Ж) Выполнение работы по контрактной службе	Наличие документации сроки выполнения соблюдены	50
	З) Выполнение обязанностей по ПБ		20
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
2.1. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	10
		устранение предписаний в установленные сроки	5
	Передача показаний и отчетность по энергосбережению и водоснабжению	0	3
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
3.1. Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	20
		отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	10
3.2. Бесперебойная работа учреждения		Отсутствие простоев	10

<\*> исходя из 100-балльной системы.

**РАЗМЕР  
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы <*>
1	за опыт работы в занимаемой должности <*>	
1.1	от 1 года до 5 лет:	5%
1.2	от 5 лет до 10 лет:	15%
1.3	свыше 10 лет:	25%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы	
	кабинетами,	10%
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного	20%

	заведения	
4	краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
	краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	2155,2 рубля

-----  
 <\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

<\*\*\*\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее - образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с [Постановлением](#) Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

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, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

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

Приложение N 9  
к Положению  
об оплате труда работников  
МКДОУ детский сад «Чебурашка» п. Манзя

**РАЗМЕР  
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном	50

Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	объеме х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения(без учета заработной платы руководителя)

№ п/п	Тип образовательной организации	Предельные уровни соотношения средней заработной платы руководителей, к среднемесячной заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год), раз		
		Руководитель учреждения		
1	Дошкольные образовательные организации	2,3		

**Порядок  
исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения  
размера должностного оклада руководителя учреждения**

1 Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

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

$$\text{ДО ср} = \frac{\text{SUM (ДО)}}{n}$$

где: ДО<sub>ср</sub> - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;  
ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием образовательной организации;

n - штатная численность работников основного персонала.

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

-изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала образовательной организации более чем на 15 процентов;



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

Лист согласования

по «Положению об оплате труда работников МКДОУ детский сад «Чебурашка» п. Манзя

№	должность	ФИО специалиста	подпись	дата

Согласовано:  
ведущий специалист  
юрист  
\_\_\_\_\_ Н.В.Кулакова

Согласовано:  
ведущий специалист  
по дошкольному образованию  
\_\_\_\_\_ А.И.Брюханова

Согласовано:  
главный экономист  
Управления образования  
администрации  
Богучанского района  
\_\_\_\_\_