

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

1. Система оплаты труда работников ДОУ (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 заведующей ДОУ 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 положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам ДОУ 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, размере 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](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=100983) 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](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=707) Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=715) Трудового кодекса Российской Федерации.

[Виды и размеры выплат](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64044;fld=134;dst=100145) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему 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.

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 положению.

4. Начисление и выплата заработной платы работнику производиться с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации, в соответствии с системой оплаты труда, определяемой настоящим 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 заведующей (заместителю) включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

1.1. Размер должностного оклада заведующей ДОУ 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 илиадминистрации 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 заведующей ДОУ 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 заведующей ДОУ рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

2. Выплаты компенсационного характера заведующей ДОУ (заместителю), устанавливаются в соответствии с [подразделом 2 раздела II](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64044;fld=134;dst=100018) настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

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

Выплаты стимулирующего характера заведующей ДОУ производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера заведующей ДОУ.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заведующей ДОУ выделяется в бюджетной смете (для казенных учреждений), плане финансово-хозяйственной деятельности (для бюджетных учреждений).

4. Предельное количество должностных окладов заведующей ДОУ, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера заведующей ДОУ, составляет до 32 должностных окладов заведующей ДОУ 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 заведующей, 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. Должностной оклад заведующей устанавливается с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

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 заведующей ДОУ 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 заведующую ДОУ.

6.2. Заведующая имеет 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](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64044;fld=134;dst=100165) стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заведующей (заместителя), определяются согласно приложению № 5 к настоящему положению.

[Размер персональных выплат](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64044;fld=134;dst=100197)заведующей (заместителю), определяется согласно приложению № 6 к настоящему 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](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64044;fld=134;dst=100313) по итогам работы заведующей (заместителю), определяется согласно приложению №7 к настоящему положению.

8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заведующей (заместителю), 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 ДОУ в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

- бракосочетанием;

- рождением ребенка;

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

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

5.4. Выплаты единовременной материальной помощи работникам ДОУ производится на основании приказа заведующей ДОУ с учетом положений настоящего раздела.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда

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

1. Профессиональная квалификационная группа

должностей работников образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | | Минимальный размер оклада (должностногооклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
|  | | 2 822,0\* |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 4 874,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 5 547,0 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднегопрофессионального  образования | 5 102,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 5 810,0 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального  образования | 5 588,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 6 364,0 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального  образования | 6 115,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 6 967,0 |

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 355,0 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 | 2971,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 2 квалификационный уровень | 3623,0 |

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 | 2 552,0 |
| 2 квалификационный уровень | 2 675,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 971,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 623,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3 981,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4796,0 |

4. Должности, не предусмотренные

профессиональными квалификационными группами

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки  заработной платы, руб. |
| Заведующий библиотекой | 6133,0 |

Приложение № 2 к Положению об оплате труда

[Условия](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=47247;fld=134;dst=100011), при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 4 «Колосок», 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 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 в образовательных учреждениях.

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

О = О + (О x К),

minmin

где:

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

О - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки

min

заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений района, по 4квалификационному уровню профессиональной квалификационной группедолжностей 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](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=47247;fld=134;dst=100022) 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 должности«воспитатель» по следующим основаниям:

Таблица

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное значение  повышающего коэффициента |
| 1. | За наличие квалификационной категории:  высшей квалификационной категории  первой квалификационной категории  второй квалификационной категории | 25%  15%  10% |
| 2. | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: |  |
| для педагогических работников общеобразовательных учреждений | 35% |
| для педагогических работников  профессиональных образовательных учреждений | 20% |
| для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений | 50% |
| для педагогических работников учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | 50% |
| 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 значенияповышающего коэффициента,   
то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

Приложение № 3 к Положению об оплате труда

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 разделён на части (с перерывом рабочего времени более двух часов) | 30 |
| 5 | Выплата руководителям и специалистам за работу в сельской местности | 25 |

<\*> 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

[Виды](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100011), 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 ДОУ, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования, распространяют свое действие на работников дошкольного образования, (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между ДОУ (далее - Учреждения) и их работниками, в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера, по виду экономической деятельности «Образование».

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 Учреждения по решению заведующей 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 учетомсложности, 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);

- выплаты по итогам работы;

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 и компенсационного 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.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего и компенсационного 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.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с [приложением № 1](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100041)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](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100103) 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](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100142) выплат по итогам работы работникам ДОУ 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. Заведующая ДОУ при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета Учреждения.

9. 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.

10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются заведующей ДОУ ежемесячно, ежеквартально или на год.

11. 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 = С x Бi,

1 балла

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения вплановом периоде;

С - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на 1 баллаплановый период;

Б - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника

iучреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

i = 1

С = (Q - Q ) / SUM Б,

1 балла стимстим рук

ni

где:

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

Q - 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 не может превышать Q .

стим стим1

Q = Q - Q - Q ,

стим1зпгаротп

где:

Q - предельный фонд заработной платы, который может направляться

стим1

учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Q - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных

зп

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;

Q - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы

гар

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;

Q - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков,

отп

выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

Q = Q x N / N ,

отп баз отп год

где:

Q - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных

баз

работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплатстимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете(плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановомпериоде без учета выплат по итогам работы;

N - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков,

отп

дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышенияквалификации работников учреждения на месяце плановом периоде согласноплану, утвержденному в учреждении;

N - 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 МКДОУ ДЕТСКИЙ САД № 4 «КОЛОСОК»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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) | 1.1.1.Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам |  | | 6 | |
| 1.2.Сопровождение детей из неблагополучных семей и детей с ограниченными возможностями | 1.2.1.Выявление детей из неблагополучных семей | За каждого ребенка | | 1 | |
| 1.2.2.Повышение статуса ребенка в группе | За каждого ребенка | | 1 | |
| 1.2.3.Профилактическая и просветительская работа с родителями (родительские клубы, практикумы, тренинги, семинарские занятия, выступления на родительских собраниях) | За каждое мероприятие | | 4 | |
| 1.2.4.Организация совместной деятельности с родителями и детьми (творческие мастерские, игровые тренинги, встречи в семейном клубе, викторины) | За каждое мероприятие | | 4 | |
| 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 | |
|  | 1.2.7. Организация методической, психолого – педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, имеющих детей дошкольного возраста в том числе не посещающих дошкольное учреждение. | Проведение консультаций, диагностик, оформление материала для консультаций и по итогам психологической и педагогической диагностики. | | 5 | |
|  | 1.2.8. Самообразование | Повышение квалификации, наличие плана самообразования и его выполнение. | | 4 | |
| 1.2.9. Предметно-пространственная среда | Обновление и изготовление игрового, дидактического и раздаточного материала в соответствии с возрастными особенностями. Личный вклад | | 5 | |
| 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 | За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью | | | 2 |
| Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта | | | 5 |
| Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | | | 5 |
| 2.1.2.Адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат | Оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем | | | 3 |
|  | 2.1.3. Участие в конкурсах профессионального мастерства | Участие  Победа | | | от 1-3  от 4-6 |
| 3.Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| 3.1.Работа с индивидуальными оздоровительными и образовательными маршрутами | 3.1.1. Сопровождение индивидуальных оздоровительных и образовательных маршрутов и эффективность их реализации |  | | | 10 |
|  | 3.2. Результативность образовательной деятельности |  | Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики | | | 3 |
| Воспитатель | 1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| 1.1.Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | 1.1.1.Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | | | 5 |
| 1.2.Обеспечение занятости детей | 1.2.1.Проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков | постоянно | | | 5 |
| 1.3.Организация работы по укреплению здоровья воспитанников | 1.3.1.Ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима  1.3.2. Соблюдение структуры проведения прогулок | Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | | | 6  5 |
| 1.4.Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | 1.4.1.Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МКДОУ, работа с сайтом ДОУ | Постоянное участие в комиссиях и подготовка отчетной документации. | | | 10 |
| 1.4.2.Повышение профессиональной компетентности.  Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов  Участие в работе жюри. | Выступления (В) на ПС, ПК, заседаниях профессиональных сообществ  Проведение мастер – классов. (тексты выступлений, протоколы заседаний.)  Отзывы участников (руководителей) профессиональных объединений.  Документ, подтверждающий членство в жюри (Ж).  Уровень: | | | 10 |
| МКДОУ | | | 2 |
| Районный | | | 5 |
| Краевой | | | 10 |
| 1.4.3.Участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях,  конференциях (за каждое выступление). | Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие (У); призовые места (П).  Уровень: | | |  |
| Районный | | | 2-4 |
| Краевой | | | 4-6 |
| РФ | | | 6-8 |
| Международный | | | 8-10 |
| 1.4.4.Обобщение, презентация и  тиражирование опыта – написание статьи или конспекта организации деятельности детей и публикации (за каждую публикацию) | Изданное пособие с опубликованным текстом.  Уровень: | | |  |
| МКДОУ | | | 2 |
| Районный | | | 5 |
| Краевой | | | 7 |
| РФ | | | 10 |
| 2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| 2.1.Самообразование | 2.1.1.Работа по самообразованию,  повышение квалификации | Наличие курсов, плана | | 4 | |
| 2.2.Организации здоровье сберегающей воспитывающей среды | 2.2.1.Отсутствие травм, несчастных случаев | 0 | | 2 | |
| 2.3.Эффективность работы с родителями | 2.3.1.Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | | 2 | |
| Отсутствие долгов по родительской плате | | 4 | |
| 2.3.2.Посещаемость детей | Не менее 80% | | 5 | |
| 2.3.3.Организация и проведение отчетных мероприятий, родительских собраний, участие в работе Совета Учреждения с целью информирования законных представителей, представителей общественности о результатах образовательно-воспитательного процесса, достижениях детей | Организация и проведение родительских собраний.  Клубные формы работы. | | 5 | |
| 2.4.Осуществление дополнительных работ | 2.4.1.Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | | 5 | |
| 2.4.2. Участие в благоустройстве территории МКДОУ | Субботники, озеленение, содержание участка группы в соответствии с СанПиН, по итогу выполненных работ или на основании справки | | 2 | |
| 2.4.3.Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий | Пошив костюмов | | 5 | |
| Изготовление элементов костюма | | 2 | |
| Изготовление атрибутов | | 2 | |
| Помощь в оформлении помещения | | 2 | |
| 2.4.4. Проведение традиционных, народных мероприятий |  | | 5 | |
| 2.4.5. Предметно-развивающая среда | Пополнение среды.  Сохранность оборудования и дидактического материала | | 5  3 | |
| 3.Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| 3.1.Результативноть образовательной деятельности | 3.1.1.Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики |  | | | 3 |
|  | 3.2.2.Использование опыта в своей повседневной деятельности | Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов | | | 4 |
| 3.3.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 3.3.1.Создание собственного педагогического проекта и его реализация | Применение элементов инновационных методик, программ, технологий. | | | 4 |
| Представление проекта на уровне: | | |  |
| МКДОУ | | | 2 |
| Района | | | 5 |
| Края | | | 7 |
| 3.4. Достижение детей | 3.4.1. Участие и победы в муниципальных и региональных смотрах - конкурсах. | Участие на уровне: | | |  |
| Района | | | 5 |
| Края | | | 7 |
| РФ | | | 10 |
| Международный | | | 15 |
| Победа на уровне: | | |  |
| МКДОУ | | | 5 |
| Района | | | 7 |
| Края | | | 10 |
| РФ | | | 15 |
| Международный | | | 20 |
| Педагогические работники: музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор физической культуре | 1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| 1.1.Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | 1.1.1.Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам |  | | | 5 |
| 1.2.Организация и проведение мероприятий способствующих сохранению и восстановлению психологического и физического здоровья детей | 1.2.1.Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п. | Наличие мероприятий | | | 5  5 |
| * 1. Организация и проведение мероприятий по развитию музыкального воспитания, культуры поведения, нравственных норм дошкольников | 1.3.1.Проведение государственных и народных праздников, сезонных, познавательных, развлекательных мероприятий. | Наличие сценария, оформление музыкального зала, подбор соответствующих атрибутов и музыкального оформления | | |
| 1.4.Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | 1.4.1.Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом | Положительная динамика | | | 5 |
| 1.5. Самообразование |  | Повышение квалификации, обзор метод.литературы, наличие плана самообразования и его выполнение | | | 4 |
| 1.6 Обеспечение охраны жизни и здоровья детей |  | Отсутствие травматизма | | | 5 |
| 2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| 2.1.Достижение детей | 2.1.1.Участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях | % участвующих от общего числа детей | | | 2 |
| Призовое место | | | 5 |
| 2.2.Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей | 2.2.1.Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п. | Наличие мероприятий | | | 5 |
| 2.3. Работа с педагогами |  | Разработка и проведение консультаций, мастер – классов, семинаров – практикумов | | | 10 |
| 2.4.Осуществление дополнительных работ | 2.4.1.Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | | | 10 |
| 2.4.2. Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий | Пошив костюмов | | | 6 |
| Изготовление элементов костюмов | | | 2 |
| Изготовление атрибутов | | | 3 |
| 3.Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| 3.1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | 3.1.1.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 | | | 3 |
| 3.2. Работа с родителями | 3.2.1.Организация методической, психолого – педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, имеющих детей дошкольного возраста в том числе не посещающих дошкольное учреждение. | Проведение консультаций, диагностик, оформление материала для консультаций и по итогам психологической и педагогической диагностики. | | | 2 |
| 3.2.2. Отсутствие конфликтов, жалоб | Удовлетворенность родителей качеством услуги | | | 4 |
| 3.3.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 3.3.1.Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | Призовое место в конкурсе проектов и программ | | | 5 |
| Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы | | | 5 |
|  | 3.4. Работа с детьми | 3.4.1. Диагностика построения индивидуальных маршрутов. | При наличии диагностики | | | 5 |
| Помощник воспитателя | 1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| 1.1.Проведение работы по укреплению здоровья детей | 1.1.1.Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур | | Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов | | 2 |
| 1.2.Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня | 1.2.1.Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию | | Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов | | 3 |
| 2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| 2.1.Осуществление дополнительных работ | 2.1.1.Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, в благоустройстве территории МКДОУ | постоянно | | | 5 |
| 2.2.Участие в мероприятиях учреждения | 2.2.1.Проведение дня именинника, праздников для детей | постоянно | | | 2 |
| 2.3.Выполнение гигиенических требований к содержанию групповых и иных помещений | 2.3.1.Гигиеническая обработка модулей, шкафов для хранения игрушек, природных уголков | Отсутствие жалоб воспитателей, медперсонала, надзорных органов | | | 3 |
| 3.Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| 3.1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм | 3.1.1.Отсутствие замечаний надзорных органов | 0 | | | 3 |
| Повар | 1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| 1.1.Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов | 1.1.1.Наличие предписаний контролирующих органов | Отсутствие предписаний | | | 5 |
| Устранение предписаний в установленные сроки | | | 5 |
| 2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| 2.1.Снижения уровня заболеваемости детей | 2.1.1. Уровень заболеваемости детей | Отсутствие вспышек заболеваний | | | 3 |
| 2.2.Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню | 2.2.1.Отсутствие замечаний надзорных органов | 0 | | | 3 |
| 2.3.Соблюдение технологического процесса приготовления пищи | 2.3.1.Отсутствие замечаний надзорных органов | 0 | | | 5 |
| 2.4.Осуществление уровня дополнительных работ | 2.4.1. Участие в проведении ремонтных работ учреждения, в благоустройстве территории МКДОУ | постоянно | | | 5 |
| 3.Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| 3.1.Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями | 3.1.1.Состояние помещений и территорий учреждения | Отсутствие замечаний администрации учреждения | | | 5 |
| 3.2.Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд | 3.2.1.Отсутствие замечаний при проведении органолептической оценки | 0 | | | 3 |
|  | 3.2.2. Отсутствие жалоб со стороны родителей. |  | | | 5 |
| 3.2.3. Отсутствие замечаний со стороны администрации, соблюдение трудовой дисциплины |  | | | 10 |
| Заведующий хозяйством, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, подсобный рабочий, сторож | 1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| 1.1.Выполнение дополнительных видов работ | 1.1.1.Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидаций аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок | 5 часов в месяц | | | 2 |
| 10 часов в месяц | | | 4 |
| 15 часов месяц | | | 6 |
| 1.1.2.За расширение зоны обслуживания | Глажение белья | | | 3 |
| 1.1.3.Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, в благоустройстве территории МКДОУ | постоянно | | | 5 |
| 1.1.4.Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий | - пошив костюмов (по количеству) | | | 10 |
| - изготовление элементов костюма | | | 2 |
| - изготовление атрибутов | | | 5 |
| - помощь в оформлении помещения | | | 2 |
| - за пошив спец.одежды (по количеству) | | | 10 |
| - за пошив портьер, постельного белья (по количеству) | | | 10 |
| - за изготовление учебных пособий, атрибутов к играм, праздникам, развлечениям (по количеству) | | | 10 |
|  | 1.1.5. Укрепление и сохранность материально-технической базы |  | | | 5 |
| 2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| 2.1.Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов | 2.1.1.Наличие предписаний контролирующих органов | Отсутствие предписаний | | | 5 |
| Устранение предписаний в установленные сроки | | | 3 |
| 2.2.Проведение праздников для детей | 2.2.1.Участие в мероприятиях учреждения |  | | | 3 |
| 3.Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| 3.1.Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений | 3.1.1.Состояние помещений и территории учреждения | Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов | | | 2 |
| Отсутствие замечаний администрации, надзорных органов | | | 2 |
| 3.1.2.За особые условия труда, устранение травмоопасных предметов на детских площадках | Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов | | | 5 |
| 3.1.3.За выполнение хозяйственных работ, уход за деревьями, кустарниками, газонами в соответствии со временем года | Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов | | | 5 |
|  |  | 3.1.4. Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону |  | | | 4 |
|  |  | 3.1.5. Своевременное и качественное заключение договоров поставки продуктов питания, осуществление контроля качества продуктов питания | Своевременное заключение договоров и осуществление контроля качества продуктов питания | | | 6 |
|  |  | 3.1.6. Своевременное оформление в установленном порядке документов и отчетов. | Своевременное оформление и сдача документации | | | 5 |

<\*> исходя из 100-балльной системы

Приложение № 2 к Порядку

Размер персональных выплат работникам МКДОУ Детского сада № 4 «Колосок»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Предельный размер к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы |
| 1 | выплата за опыт работы в занимаемой должности [<\*>](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100188) |  |
| 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 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% |
| 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 общеобразовательнуюпрограмму дошкольного образования детей <\*\*\*\*> | 718,4 рубля |
| 4 | краевые выплаты помощникам воспитателей муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательнуюпрограмму дошкольного образования детей <\*\*\*\*> | 3 355 рублей |

<\*> 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, и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей (далее – выплаты воспитателям), устанавливаются в размере 718,4 рубля на одного воспитателя и 2155,2 рубля на одного помощника воспитателя. Выплаты воспитателям 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) и 3 355 рублейна одного работника (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) и выплат стимулирующего характера).

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 № 3 к Порядку

РАЗМЕР

ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МКДОУ ДЕТСКОГО САДА № 4 «КОЛОСОК»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 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 средств  95% выделенного объема средств | 25  50 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | текущий ремонт капитальный ремонт | выполнен в срок,  в полном объеме | 25  50 |
| 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 Положению об оплате труда

ВИДЫ ВЫПЛАТ

СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ

ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

(ЗАМЕСТИТЕЛЯ)

общеобразовательные учреждения

(начального общего, основного общего, среднего общего образования)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности образовательных учреждений | Условия | | Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы |
| Наименование | Индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения (заместитель) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Создание условий для осуществления образовательного процесса | Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса | В соответствии с лицензией | 15% |
| Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 15% |
| Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав | Доля аттестованных пед. работников не ниже 50% | 5% |
| Доля работников с высшим образованием не ниже 50% | 5% |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | Исполнение плана финансов-хозяйственной деятельности | 15% |
| Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов | 10% |
| Сохранение здоровья воспитанников в учреждении | Организация обеспечения учащихся горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню | Отсутствие жалоб | 15% |
| Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | Уменьшение числа хронических и сезонных заболеваний детей | 20% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Обеспечение качества дошкольного образования в учреждении | Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | 10% |
| Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах | 15% |
| Достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | Наличие призеров и победителей | 15% |
| Сохранность контингента обучающихся, воспитанников | Наполняемость групп в течении года в соответствии с планом комплектования | Движение в пределах 1 – 2% от общей численности | 15% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Эффективность управленческой деятельности | Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении | Наличие и функционирование в учреждении органа государственно-общественного управления | 10% |
| Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 0 | 5% |
| Отсутствие нарушений трудового законодательства | 0 | 10% |
| Управленческая культура | Качество владения управленческими функциями | Наличие программ, планов (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации) | 10% |
| Эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава) | Наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров | 10% |

Приложение № 6 к Положению об оплате труда

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 [<\*>](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64044;fld=134;dst=100206): |  |
| 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 Положению об оплате труда

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ

(ЗАМЕСТИТЕЛЮ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 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%  от 99,1% до 100% | 70%  100% |
| Проведение ремонтных работ | Текущий ремонт Капитальный ремонт | выполнен в срок качественно, в полном объеме | 25%  50% |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | Учреждение принято надзорными органами | без замечаний | 50% |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | реализация проектов | 100% |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | международные федеральные межрегиональные региональные  внутри учреждения | 100%  90%  80%  70%  60% |

**Положение об установлении выплат**

**стимулирующего характера работникам муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада**

**№ 4 «Колосок»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об установлении выплат стимулирующего характера (далее – Положение) работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детского сада №4 «Колосок» (далее Учреждения) определяет порядок, виды, условия, размер, в том числе критерии оценки результативности и качества труда, при установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

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

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

1.4. Для оценки качества и результативности работников Учреждения разрабатывается шкала оценки, позволяющая объективно оценить деятельность работника. Методика оценивания должна быть понятна и прозрачна каждому работнику учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты определяются работникам за фактически отработанное время.

1.6. Виды стимулирующих выплат:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполненных работ.

**2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам.**

2.1. Стимулирующие выплаты получают работники, проработавшие в данном учреждении не менее трех месяцев.

2.2. Сотрудники учреждения самостоятельно заполняют тетрадь самооценки.

2.3. После заполнения, тетради самооценки передаются в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Комиссия проверяет достоверность заполнения тетрадей самооценки, рассматривает возможность начисления дополнительных баллов или вычета штрафных баллов (по регламенту и обязанностям комиссии в разделе 3).

2.4. Размеры стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения зависят от объема финансовых средств доведенных централизованной бухгалтерией управления образования до образовательного учреждения.

2.5. Стоимости балла определяется путем деления имеющихся средств стимулирующего фонда на общую сумму баллов в данном отчетном периоде.

2.6. Этот показатель (стоимость балла в рублях) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

2.7. Внесение изменений в критерии и показатели оценки качества и результативности работы по каждой категории работников Учреждения, а так же их суммовое и (или) процентное выражение утверждаются приказом заведующего Учреждением.

**3. Права и обязанности.**

3.1. Педагогические работники Учреждения имеют право на установление стимулирующих выплат согласно данному положению.

3.2. Руководитель Учреждения имеет право на снижение или отмену выплат:

3.2.1. За совершение дисциплинарного проступка стимулирующие выплаты могут быть снижены в размерах, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью их лишен приказом заведующей Учреждения на основании справок проверок, обоснованных жалоб, актов или предписаний контролирующих органов:

- за нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка – до 100%

- нарушение должностной инструкции – до 100 %

- правил техники безопасности, правил пожарной безопасности, охраны труда – до 100 %

- неисполнения приказов и распоряжений заведующей – до 100 %

- нарушения режима дня воспитанников – до 100 %

-нарушение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников–до100 %

- замечаний со стороны надзорных органов, замечания по ходу внутреннего контроля – до 100 %

- нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, обоснованные неоднократные жалобы родителей (конфликтные ситуации) – до 100 %

Выплата не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное (административное) взыскание.

3.2.2. Руководитель имеет право отменять или уменьшать размер стимулирующих выплат при отсутствии или недостатке фонда оплаты труда, при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении работ.

3.3.Руководитель Учреждения обязан издать приказ об установлении стимулирующих выплат не позднее 20 числа каждого месяца.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Воспитатель | 1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| 1.1.Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | 1.1.1.Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 30 |
| 1.2.Обеспечение занятости детей | 1.2.1.Проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков | постоянно | 20 |
| 1.3.Организация работы по укреплению здоровья воспитанников | 1.3.1.Ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима  1.3.2. Соблюдение структуры проведения прогулок | Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | 20  10 |
| 1.4.Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | 1.4.1.Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МКДОУ, работа с сайтом ДОУ | Постоянное участие в комиссиях и подготовка отчетной документации. | 20 |
| 1.4.2.Повышение профессиональной компетентности.  Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов  Участие в работе жюри. | Выступления (В) на ПС, ПК, заседаниях профессиональных сообществ  Проведение мастер – классов. (тексты выступлений, протоколы заседаний.)  Отзывы участников (руководителей) профессиональных объединений.  Документ, подтверждающий членство в жюри (Ж).  Уровень: | 10 |
| МКДОУ | 10 |
| Районный | 15 |
| Краевой | 20 |
| 1.4.3.Участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях,  конференциях (за каждое выступление). | Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие (У); призовые места (П).  Уровень: |  |
| Районный | 15 |
| Краевой | 20 |
| РФ | 30 |
| 1.4.4.Обобщение, презентация и  тиражирование опыта – написание статьи или конспекта организации деятельности детей и публикации (за каждую публикацию) | Изданное пособие с опубликованным текстом.  Уровень: |  |
| МКДОУ | 10 |
| Районный | 15 |
| Краевой | 20 |
| РФ | 30 |
| 2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| 2.1.Участие в инновационной деятельности | 2.1.1.Разработка и внедрение авторских программ воспитания | Наличие авторской программы воспитания | 30 |
| 2.2.Организации здоровье сберегающей воспитывающей среды | 2.2.1.Отсутствие травм, несчастных случаев | 0 | 20 |
| 2.3.Эффективность работы с родителями | 2.3.1.Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | 20 |
| Высокий уровень решения конфликтных ситуаций | 20 |
| 2.3.2.Посещаемость детей | Не менее 80% | 20 |
| 2.3.3.Организация и проведение отчетных мероприятий, родительских собраний, участие в работе Совета Учреждения с целью информирования законных представителей, представителей общественности о результатах образовательно-воспитательного процесса, достижениях детей | Организация и проведение родительских собраний.  Клубные формы работы. | 20 |
| 2.4.Осуществление дополнительных работ | 2.4.1.Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | 10 |
| 2.4.2. Участие в благоустройстве территории МКДОУ | Субботники, озеленение, содержание участка группы в соответствии с СанПиН, по итогу выполненных работ или на основании справки | 10 |
| 2.4.3.Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий | Пошив костюмов | 10 |
| Изготовление элементов костюма | 5 |
| Изготовление атрибутов | 5 |
| Помощь в оформлении помещения | 10 |
| 2.4.4. Проведение традиционных, народных мероприятий |  | 10 |
| 3.Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| 3.1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | 3.1.1.Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение НОД высокого качества | Отсутствие замечаний администрации учреждения | 30 |
|  | 3.2.2.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 |
| 3.3.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 3.3.1.Создание собственного педагогического проекта и его реализация | Применение элементов инновационных методик, программ, технологий. | 10 |
| Представление проекта на уровне: |  |
| МКДОУ | 5 |
| Района | 10 |
| Края | 15 |
| 3.4. Достижение детей | 3.4.1. Участие и победы в муниципальных и региональных смотрах - конкурсах. | Участие на уровне: |  |
| Района | 5 |
| Края | 10 |
| РФ | 20 |
| Международный | 30 |
| Победа на уровне: |  |
| Района | 20 |
| Края | 30 |
| РФ | 40 |
| Международный | 50 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Педагогические работники: музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор физической культуре | 1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| 1.1.Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | 1.1.1.Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 30 |
| 1.2.Организация и проведение мероприятий способствующих сохранению и восстановлению психологического и физического здоровья детей | 1.2.1.Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п. | Наличие мероприятий | 30  20 |
| * 1. Организация и проведение мероприятий по развитию музыкального воспитания, культуры поведения, нравственных норм дошкольников | 1.3.1.Проведение государственных и народных праздников, сезонных, познавательных, развлекательных мероприятий. | Наличие сценария, оформление музыкального зала, подбор соответствующих атрибутов и музыкального оформления |
| 1.4.Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | 1.4.1.Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом | Положительная динамика | 20 |
| 2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| 2.1.Достижение детей | 2.1.1.Участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях | % участвующих от общего числа детей | 20 |
| Призовое место | 50 |
| 2.2.Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей | 2.2.1.Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п. | Наличие мероприятий | 30 |
| 2.3.Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | 2.3.1.Достижения детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом | Положительная динамика | 30 |
| 2.4.Организация здоровьясберегающей воспитательной среды | 2.4.1.Отсутствие травм, несчастных случаев | 0 | 30 |
| 2.5.Осуществление дополнительных работ | 2.5.1.Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | 10 |
| 2.5.2. Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий | Пошив костюмов | 20 |
| Изготовление элементов костюмов | 10 |
| Изготовление атрибутов | 10 |
| 3.Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| 3.1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | 3.1.1.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 |
| 3.1.2.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 |
| 3.2. Работа с родителями | 3.2.1.Организация методической, психолого – педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, имеющих детей дошкольного возраста в том числе не посещающих дошкольное учреждение. | Проведение консультаций, диагностик, оформление материала для консультаций и по итогам психологической и педагогической диагностики. | 20 |
| 3.3.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 3.3.1.Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | Наличие лицензированной программы | 30 |
| Призовое место в конкурсе проектов и программ | 15 |
| Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы | 20 |

