

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового  
коллектива организации \_\_\_\_\_

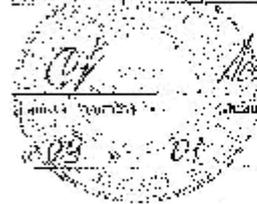
МКДОУ «Сухобузимский д/с № 3»

*Иванова Т.В.*  
главный бухгалтер (подпись)

« 9 » *01* \_\_\_\_\_ 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель МКДОУ  
«Сухобузимский д/с № 3»  
комбинированного вида



*Иванова Т.В.*  
руководитель (подпись)

« 03 » *01* \_\_\_\_\_ 2024 г.

## Положение

### об оплате труда работников

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения

«Сухобузимский д/с № 3» комбинированного вида

(новая редакция с изменениями)

с. Сухобузимское, 2024 г.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников Муниципального казенного образовательного учреждения «Сухобузимский детский сад №3» комбинированного вида (далее - Положение) разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 N 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», решения Сухобузимского районного Совета депутатов Советов депутатов № 15-4/154 от 21.06.2011 года «Об утверждении положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений», Постановления Администрации Сухобузимского района от 20.03.2023 г. № 232-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Сухобузимского района.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Сухобузимский детский сад №3» комбинированного вида учредителем которого является Управление образования администрации Сухобузимского района (далее - учреждение).

1.3. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами Администрации Сухобузимского района, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников с учетом норм настоящего Положения.

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

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

1.6. При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим Положением, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

## **II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

2.1. Оплата труда работников (размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера) формируется за счет бюджетных ассигнований и формирует фонд оплаты труда в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

2.2. Формирование фонда оплаты труда Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Сухобузимский детский сад №3» комбинированного вида осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых общеобразовательному учреждению на текущий финансовый год, за счет средств субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Сухобузимский детский сад №3» комбинированного вида, и нормативов обеспечения реализации основных и дополнительных образовательных программ в расчете на одного обучающегося (один класс, класс-комплект), за исключением расходов на материальное обеспечение образовательного процесса, утвержденных Постановлением Правительства Красноярского края от 29.05.2014 № 217-п, и средств местного бюджета.

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

2.4. В коллективных договорах, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.5. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
1	2	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-	3849	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	4053 <*>	
2 квалификационный уровень	4498	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649
	при наличии высшего профессионального образования	7569
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959
	при наличии высшего профессионального образования	7926
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8683
	при наличии высшего профессионального образования	8168
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341
	при наличии высшего профессионального образования	9505

-----

<\*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576 руб.

2.6. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4276
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4498
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	4943
2 квалификационный уровень	5431
3 квалификационный уровень	5961
4 квалификационный уровень	7167

2.7. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	

1 квалификационный уровень	9888
2 квалификационный уровень	10629
3 квалификационный уровень	11467
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
5 квалификационный уровень	7742
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	8367
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	8993
2 квалификационный уровень	10418
3 квалификационный уровень	11219

2.8. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3481
2 квалификационный уровень	3649
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4053

2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6154

2.9. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами:

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	8367
Художественный руководитель	8565
Специалист по охране труда	4943
Специалист по охране труда II категории	5431
Специалист по охране труда I категории	5961
Ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	3849
Сопровождающий несовершеннолетних лиц	4259
Специалист по муниципальному заказу	7167
Водитель школьного автобуса	17146

2.10. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются Приказом Министерства образования Красноярского края (далее - Министерство).

2.10.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников. 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 настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

К - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2.10.4. настоящего Положения.

2.10.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.10.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.10.4 настоящего Положения и 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.

2.10.4. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15

2.11. Оплата труда производится в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1.
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель

Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу;	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

2.12. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы осуществляется исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в учреждениях по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышения, устанавливаемого в процентах (в абсолютных величинах) (далее – повышение) за квалификационные категории или по иным основаниям. Нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы устанавливаются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

При оплате труда указанных педагогических работников применение повышения за квалификационные категории, а также за работу в организациях, расположенных в сельской местности, за специфику работы в организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, в учреждениях

для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и по другим основаниям, осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышения по нескольким основаниям его величину по каждому основанию рекомендуется определять отдельно.

2.12.1. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником организации с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится оплата из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной нагрузки или педагогической работы.

Исключением являются случаи выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемые согласно п. 2.2 приложения 2 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов, установленной за ставку заработной платы в неделю.

2.12.2. Помимо оплаты труда за фактический объем учебной нагрузки, педагогическим работникам учреждений устанавливается размер дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие дополнительные виды работы, не входящие в

должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты), которые устанавливаются учреждением самостоятельно в процентах или коэффициентах и определяются из размера ставки заработной платы, предусмотренной по каждому квалификационному уровню ПКГ.

Ставки заработной платы, установленные за 18 часов преподавательской работы в неделю, являющиеся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой части педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками.

2.12.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности учреждений по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, рекомендуется производить из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности учреждения по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

### **III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); - выплаты за работу в сельской местности.

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и Сухобузимского района, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. N 579.

3.5. Доплата за работу в ночное время на основании статьи 96 Трудового кодекса Российской Федерации производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (п.3.4.2. постановления администрации Сухобузимского района от 12.12.2013 № 1055-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Сухобузимского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»).

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

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

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от

нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20

2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
3.	Медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в санаторных образовательных организациях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях для детей, инфицированных туберкулезом	25
4.	Педагогическим работникам, работа которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции	25
5.	За работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях	20
6.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
7.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
8.	Работникам организаций (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
9.	Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день, водителям школьных автобусов	25
10.	За ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
11.	Выплата специалистам 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.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

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

### 3.10. Оплата за выполнение работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается как при работе более высокой квалификации.

3.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, педагогическому работнику производится почасовая оплата труда (письмо Министерства образования РФ от 29.12.1995 г. № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях»):

- за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно - методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- педагогической (преподавательской) работы в объеме 300 часов в год в другой общеобразовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации (постановление министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

3.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей иного временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

## **IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

4.1. В целях стимулирования работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Сухобузимский детский сад №3» комбинированного вида за качественные результаты труда, а также поощрения за выполненную работу предусматриваются в рамках имеющегося фонда оплаты труда стимулирующие выплаты. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании критериев оценки качества и результатов труда, закрепленных в локальных нормативных актах учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.3.1. Работникам учреждений 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; - выплаты по итогам работы.
- специальная краевая выплата

4.3.2. Для установления выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ заполняется лист самооценки, разработанный и утвержденный руководителем учреждения, с учетом критериев, установленных настоящим Положением, в котором по каждому критерию проставляется количество баллов, подтвержденной информацией и соответствующими документами. Лист самооценки, заверенный подписью руководителя, направляется в комиссию по распределению стимулирующих выплат для принятия решения. Если в оценочном листе информация по критерию отсутствует, либо не соответствует действительности, то по данному критерию выставляется ноль баллов (процентов).

В случае не предоставления листа самооценки на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующих выплат, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

4.6. Стимулирующие выплаты, включая выплаты по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год с учетом фактически проведенных мероприятий, выполняемой работы и достигнутых результатов.

4.7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Сухобузимский детский сад №4» комбинированного вида, определяются согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

4.8. Виды и размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливаются в Приложении 2 к настоящему Положению.

4.9. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", и месячной заработной платой конкретного

работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет **30788** рублей.

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке 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.

4.10. 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;

- стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

$$C_{1\text{балла}} = \frac{Q_{\text{стим раб}}}{\sum_{i=1}^N B_i} ,$$

где:

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

- количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (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) учреждения, на месяц в плановом периоде;

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

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

4.11. Фонд стимулирующих выплат рассчитывается на квартал, месяц. Расчет фондов стимулирующих выплат, утвержденный руководителем Управления образования, доводится МКУ «Централизованная бухгалтерия» до подведомственных управлению образования Администрации Сухобузимского района учреждениям с учетом фактически начисленной заработной платы и достижением целевого показателя средней заработной платы работников учреждений образования.

4.12. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, занимающим должности в порядке совмещения должностей и внутреннего совместительства, выплачиваются только по основному месту работы (основной должности).

4.13. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, а сами выплаты приостановлены или прекращены в следующих случаях:

Нарушения работником Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, должностной инструкции, инструкции по охране труда, инструкции по охране жизни и здоровья учащихся, правил педагогической этики, наличия обоснованных жалоб со стороны родителей, создания конфликтных ситуаций в коллективе, ухудшения качества работы, несвоевременного выполнения заданий, невыполнение приказов, распоряжений руководителя, применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор).

Решение о лишении и уменьшении стимулирующих выплат принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат и устанавливается приказом руководителя учреждения.

4.14. Специальная краевая выплата.

4.14.1. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, их заместителей и работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Сухобузимского района (далее по тексту – работники бюджетной сферы)

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

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

4.14.4. На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

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

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп},$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитываемый с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

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

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

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

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}),$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработанная плата работника бюджетной сферы, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 г.;

Зпф2 - фактически начисленная заработанная плата работника бюджетной сферы, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 г.;

СКВ – специальная краевая выплата;

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

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

4.14.6. Исключить специальную краевую выплату при определении критериев оценки результативности и качества труда работников бюджетной сферы и при расчете балла. 4.14.7. Подпункт 4.14.5 настоящего пункта действует до 31 декабря 2024 г. включительно.

## **V. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

5.1. Персональные выплаты устанавливаются 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.

5.2. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

5.3. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается 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, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), 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 (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке 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.

## **VI. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

6.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2. настоящего раздела.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела, по заявлению работника с приложением документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в п. 6.2.

## **VII. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ**

7.1. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя: должностной оклад; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

7.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 7.8. настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

7.2. 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 учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

7.2.1. Размер должностного оклада руководителя, его заместителя может быть увеличен при наличии квалификационной категории.

Работа без занятия штатной должности в том же учреждении, в том числе преподавательская работа руководящих и других работников общеобразовательных учреждений, не считается совместительством и не требует заключения другого трудового договора и допускается в основное рабочее время с согласия руководителя (для руководителя учреждения - с согласия управления образования администрации Сухобузимского района).

7.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, которые определяются в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

7.4. Группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается приказом управления образования администрации Сухобузимского района и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

7.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно Приложению 5 к настоящему Положению.

7.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с нормативно-правовыми актами администрации Сухобузимского района.

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

7.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с нормативно-правовыми актами администрации Сухобузимского района.

7.8. Размеры должностных окладов заместителя руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

7.9. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

7.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

7.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителя учреждения.

7.12. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 35 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 учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с управлением образования администрации Сухобузимского района.

7.13. Руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; - выплаты за качество выполняемых работ; - выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных целевых бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий;
- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат (за мес., квартал, год) образованной Управлением образования администрации Сухобузимского района (далее – комиссия).

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии Управление образования администрации Сухобузимского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю.

7.14. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность

и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям учреждений снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания, не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания - на 10%; в

виде выговора - на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, суммируется, но не более чем на 30%.

7.15. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя, заместителя руководителя Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Сухобузимский детский сад №3» комбинированного вида устанавливаются согласно Приложению 6 к настоящему Положению.

7.16. Руководителю и заместителю руководителя учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

<b>№ п/п</b>	<b>Виды персональных выплат</b>	<b>Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)</b>
1	2	3
1	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
2	Опыт работы в занимаемой должности:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	свыше 10 лет	25%

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

7.17. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Финансовым управлением администрации Сухобузимского района. (Пункт 7.12.)

7.18. Персональные выплаты руководителю устанавливаются по решению управления образования администрации Сухобузимского района на срок не более одного года.

7.19. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю учреждения и его заместителю по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда по итогам работы	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных целевых бюджетных средств	освоение выделенных бюджетных средств	100 %	50 %
		От 50 % до 99% (в случае не освоения по причинам, не зависящим от руководителя)	30 %
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято комиссией, либо надзорными органами	без замечаний	100%
		с замечаниями по нарушениям, которые не устранены по независящим от руководителя причинам	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
		федеральные	100%
		межрегиональные	90%
		региональные	80%
		районные	60%
	внутри учреждения	10 %	
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год (при наличии анализа экономического отдела МКУ «Централизованная бухгалтерия)	10%

7.20. При назначении выплат по итогам работы учитывают показатели, уменьшающие размер выплаты, обусловленные производственными или управленческими решениями:

Нарушение Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, ухудшение качества услуг, несвоевременное предоставление отчетов в вышестоящие органы, неудовлетворительное организация питания, несвоевременное прохождение процедуры лицензирования, наличие обоснованных письменных или устных жалоб, неудовлетворительное состояние территории учреждения, необеспечение сохранности здания и имущества учреждения.

Выплаты по итогам работы руководителя учреждения в случае наличия дисциплинарного взыскания, не выплачиваются до снятия взыскания.

7.21. Заместителю руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения.

7.22. Руководителю учреждения, его заместителю может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом 6 настоящего Положения.

7.23. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа Управления образования администрации Сухобузимского района в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

7.24. Выплата единовременной материальной помощи заместителю руководителя учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

7.25. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется управлением образования администрации Сухобузимского района.

## **VIII. ПОощРЕНИЕ РАБОТНИКОВ В ИДЕ ПРЕМИЙ, КОТОРЫЕ НЕ ГАРАНТИРОВАНЫ ТРУДОВЫМИ ДОГОВОРАМИ И НЕ ВХОДЯТ В СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА**

8.1. Работодатель, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, вправе поощрять работников путем выплаты в качестве поощрения премий, которые не гарантированы трудовыми договорами и не входят в систему оплаты труда, в следующих случаях:

- за добросовестное исполнение трудовых обязанностей;
- к праздникам
- к юбилейным датам

8.2 Поощрение в виде премии выплачивается на основании приказа (распоряжения) работодателя.

8.3 Выплаты поощрения в виде премий, которые не гарантированы трудовыми договорами и не входят в систему оплаты труда, не включаются в минимальный размер оплаты труда»



Приложение 1  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального казенного дошкольного образовательного  
учреждения «Сухобузимский д/сад № 3» комбинированного вида

**ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ  
И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ  
ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ  
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ  
РАБОТ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагогические работники: педагогпсихолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	6
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому	участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных	за участие в разработке и реализации	10
	сопровождению детей	проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	10
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10

	адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	10
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ и работ по благоустройству в учреждении	По факту	10
Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания.	наличие авторской программы 2 б	2
	Публикация в СМИ, на официальном сайте ДОУ, ведение персонального сайта	Баллы начисляются за каждый вид деятельности и суммируются. Публикация в СМИ -1балл; Ведение персонального сайта (ежемесячное обновление информации) - 2 балла.	3
	Использование ИКТ технологий в образовательном процессе	Отсутствие использования-0 баллов; За использование- 2 балла.	2
	Внедрение новых технологий, форм, методов, проведение мастер – классов и творческих отчетов (КСО и т.д.)	Отражение в планах работы, наличие мероприятий	4
Выплаты за качество выполняемых работ			

Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психологопедагогического сопровождения воспитанников	организация работы психологопедагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом	наличие психологопедагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	20
--	--	--	----

Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение проф. документации: компл. - тематич. планирование	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам;	Отсутствие замечаний, периоды разработки, наличие корректировки 100%	30
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	2
	Обеспечение занятости детей	Проведение с детьми дополнительной образовательной деятельности	Отсутствие проведения -0 баллов; Проведение деятельности 1-4 балла (1 балл-одно занятие в неделю)	4
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного и светового режима.	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации, надзорных органов.	20

--	--	--	--

Эффективность работы с родителями	Посещаемость воспитанников	Не менее 80%	3
	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителе) по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций. Высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	3
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев.	Отсутствие травм, несчастных случаев.	2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания.	наличие авторской программы	5
	Использование ИКТ технологий в образовательном процессе.	Отсутствие использования-0 баллов; За использование- 2 балла.	2
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью.	Создание собственного проекта и его реализация. Представление проекта.	4
	Внедрение новых технологий, форм, методов, проведение мастер – классов и творческих отчетов (КСО и т.д.)	Отражение в планах работы, наличие мероприятий	6

	Публикация в СМИ, на официальном сайте ДОУ, ведение персонального сайта.	Баллы начисляются за каждый вид деятельности и суммируются. Публикация в СМИ - 1 балл; Ведение персонального сайта (ежемесячное обновление информации) - 2 балла.	6
--	--	---	---

		Публикация на официальном сайте ДОУ – 3балла	
Осуществление дополнительных работ	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года, и т.п.	30
	Участие в проведении ремонтных работ и работ по благоустройству	Выполнение ремонтных работ, сезонная работа	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в ФГОС	отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации организации	3
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности.	Баллы начисляются за каждый вид деятельности и суммируются. Отсутствие участия в мероприятиях- 0 баллов; Уровень учреждения - 1 балл; Муниципальный уровень- 2 балла; Региональный уровень- 3 балла.	6

	Участие воспитанников в конкурсах и мероприятиях различного уровня.	Уровень учреждения -1 балл; Муниципальный уровень- 2 балла; Региональный уровень- 3 балла.	6
	Участие в конференциях, дистанционных формах обучения, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Наличие сертификата, диплома – 3 балла	3
Создание коррекционноразвивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями	Реализация индивидуальных программ для детей с ОВЗ	3

Педагогические работники: педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, учитель-логопед, учитель-дефектолог, методист, инструктор по физической культуре, тренерпреподаватель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение проф. документации: (тематическое. планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам; выстраивание образовательного процесса в соответствии с направлением детского сада	Отсутствие замечаний, периоды разработки, наличие корректировки 100%	5
	Обеспечение занятости детей	Проведение с детьми дополнительной образовательной деятельности	Отсутствие проведения 0 б Проведение деятельности 1-4 б (1б-одно занятие в неделю)	4
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижения детей	Участие в соревнованиях смотрах, конкурсах	Баллы начисляются за каждый вид деятельности и суммируются. Отсутствие участия в мероприятиях- 0 баллов; Уровень учреждения -1 балл; Муниципальный уровень- 2 балла; Региональный уровень- 3 балла.	6	

Организация и проведение конкурсов и отчётных мероприятий, показывающих родителям результаты	Открытые утренники, праздники, развлечения, посвящённые дню матери, временам года и т.п., конкурсы	Наличие мероприятий	30
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика	2
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев		3
Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания.	наличие авторской программы 2 б	2
	Публикация в СМИ, на официальном сайте ДОУ, ведение персонального сайта	Баллы начисляются за каждый вид деятельности и суммируются. Публикация в СМИ	

		-1балл; Ведение персонального сайта (ежемесячное обновление информации) - 2 балла.	3
	Использование ИКТ технологий в образовательном процессе.	Отсутствие использования-0 баллов; За использование- 2 балла.	2
	Внедрение новых технологий, форм, методов, проведение мастер – классов и творческих отчетов (КСО и т.д.)	Отражение в планах работы, наличие мероприятий	4
Осуществление дополнительных работ	- Участие в проведении ремонтных работ и работ по благоустройству в учреждении	По факту	10
Выплаты за качество выполняемых работ			

Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства.	ДОУ Участие -1б Муниципальный уровень Участие -2 б Региональный уровень участия -3 б	6
	Участие в конференциях, дистанционных формах обучения, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов, наличие сертификата	5
	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с ФГОС	отсутствие замечаний медперсонала, администрации организации, надзорных органов	3
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие образовательной программы	6
		Призовое место в конкурсе проектов и программ	10

		Издание печатной продукции (статей) отражающей результаты работы	5
--	--	--	---

Младший воспитатель, помощник воспитателя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ и работ по благоустройству в учреждении	постоянно	10
	Участие в мероприятиях учреждения	проведение праздников для детей	постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение санитарногигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30

Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Ведение профессиональной документации (тематическое)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим	100%

планирование, рабочие программы)	документам		
	Дополнительная работа с обучающимися с ОВЗ	Наличие детей ОВЗ	4
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Презентация, отражающая результаты работы	20
Выстраивание образовательного процесса с учетом ФГОС	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания - до 3 б	3
	2.Использование ИКТ технологий в образовательном процессе.	Отсутствие использования-0 баллов; За использование- 2 балла	2
	3.Проектная деятельность	Отсутствие использования-0 баллов; За использование- 2 балла	2
Достижения педагогических	Степень (качество) участия	Участник	3

работников, участие в профессиональных конкурсах, методических материалов, образовательных программ и т.д.		Призер	5
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	Наличие мероприятий	8
Публикация в СМИ, на официальном сайте ДОУ, ведение персонального сайта, описание	Баллы начисляются за каждый вид деятельности и суммируются. Публикация в СМИ -		6

педагогического опыта	1балл; Ведение персонального сайта (ежемесячное обновление информации) - 2 балла.		
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ и работ по благоустройству в учреждении	Выполнение ремонтных работ, сезонная работа	10
	Руководство РМО ДОУ	Сопровождение аттестующийся, проведение рмо	8
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях и дистанционных формах обучения использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе, наличие сертификата	5

	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер – классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	3
			2 раза в квартал	5
Шеф-повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	30
			устранение предписаний в установленные сроки	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек заболеваний	30
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний надзорных органов	0	40
Соблюдение технологического процесса приготовления	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30	

	пищи			
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарногигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	10
Качество приготовления пищи	отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	отсутствие замечаний медицинского работника	20	
Заведующий хозяйством, кладовщик, кастаньяша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение дополнительных видов работ ремонтных работ и	погрузочно-разгрузочные работы; проведение работ, 10 часов в месяц	5 часов в месяц	10 20

дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, мойщик посуды, гардеробщик	связанных с ликвидацией аварий; выполнение в месяц по благоустройству и территории		работ 15 часов озеленению учреждения;	30
	проведение генеральных уборок			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	50
			устранение предписаний в установленные сроки	30
	Проведение праздников для детей	участие в мероприятиях учреждения		20
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарногигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50	
		отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20	
Секретарь, делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Образцовое состояние	отсутствие замечаний по	0 замечаний	20

	документооборота	документообеспечению		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20
Специалист по охране труда	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	проведение профилактических работ по предупреждению	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10

	производственного травматизма	отсутствие производственных травм	отсутствие травм	20
	проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5
			свыше 1	15
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30
	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
выплаты за качество выполняемых работ				
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30
Специалист по закупкам	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, планграфик закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	30
		отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	30
		своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	20
	экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	20
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	30
выплаты за качество выполняемых работ				
	высокий уровень организации работы	<p>владение информационными программами, использование информационных систем</p> <p>обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках</p> <p>соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках</p>	свободное владение необходимыми программными продуктами	20
			отсутствие замечаний	40
			отсутствие замечаний	10
<*> Исходя из 100-балльной системы.				

Приложение 2  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального казенного дошкольного образовательного  
учреждения «Сухобузимский д/сад № 3» комбинированного вида

### ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения целевых бюджетных средств		100 %	50
		от 50 % до 99% (в случае не освоения по причинам, не зависящим от работника)	30
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	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 № 3  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального казенного дошкольного образовательного  
учреждения «Сухобузимский д/сад № 3» комбинированного вида

### ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности педагогическим работникам <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения<***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения<***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"<*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения<***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения<***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения<***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"<*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения<***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения<***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения<***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"<*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	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 образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психологопедагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей<****>	718,4 руб.
4	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры<*****>: кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

<\*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

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

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

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

<\*\*\*\*\*> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки).

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ РАБОТУ УЧРЕЖДЕНИЯ, А ТАКЖЕ  
ИНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, УЧИТЫВАЮЩИЕ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ,  
НАЛИЧИЕ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
УЧРЕЖДЕНИЯ И ДРУГИЕ ФАКТОРЫ**

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения: численность работников учреждения; количество обучающихся (детей); показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
3	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 6 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 сентября текущего года. При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется: по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года; по учреждениям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

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

<b>Показатели</b>	<b>Условия</b>	<b>Количество баллов</b>
1	2	3
1. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях	за каждого:	
	обучающегося	0,3
	воспитанника	0,5
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	

	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
6. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда, дефектолога	за каждый вид	15
9. Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3, но не более 30
10. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
11. Наличие собственных котельной, очистных сооружений	за каждый вид	10
12. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,5
13. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
14. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15

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

<b>Типы и виды учреждений</b>	<b>Должности работников учреждений</b>
1.1. Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	учитель
1.2. Образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста	учитель, воспитатель
1.3. Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель
1.4. Учреждения дополнительного образования	педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагогорганизатор
1.5. Образовательные учреждения межшкольные учебные комбинаты	преподаватель мастер производственного обучения
1.6. Учреждения для детей, нуждающихся в психологопедагогической и медико-социальной помощи	учитель-логопед учительдефектолог педагогпсихолог

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

Должности	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	<b>выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	3%
			отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	3%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
	информационная открытость образовательного учреждения	полнота и достоверность информации на официальном сайте	5%	
	дизайн образовательной среды	включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов	5%	

		качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%
		внедрение эффективных управленческих	наличие у образовательного учреждения статуса	7%

		практик	муниципальной площадки	
		тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3%
	кадровое обеспечение	работа с молодыми педагогами	наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный, региональный, муниципальный уровень)	5%
		участие педагогических работников в муниципальных и региональных профессиональных конкурсах	наличие	
			участников,	2%
			победителей	5%
		обеспечение принципа "открытости" системы оплаты труда в учреждении	отсутствие обоснованных жалоб	5%
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%

		участие в муниципальных коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
		профессиональные достижения руководителя	участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня:	
			1 выступление (публикация)	2%
			2 и более выступлений (публикаций)	5%
			личные победы в профессиональных конкурсах (1 - 3 место)	5%
<b>выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				

	образовательные результаты	учебные результаты	наличие проектов, реализуемых в рамках вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	10%
		внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
			международный и всероссийский уровень	5%
			региональный уровень	2%
		муниципальный уровень	2%	
воспитательная работа	отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%		

			отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
			положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете	2%
			организация и проведение муниципальных календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
<b>выплаты за качество выполняемых работ</b>				
организационная и финансовохозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирурующих органов	3%	
			привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов
	предоставление платных образовательных услуг:			
		по тарифам, предусмотренным правовыми актами		5%

			Сухобузимского района	
			по индивидуальным тарифам	10%
Заместитель руководителя	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Создание условий для осуществления учебнообразовательного процесса	материальнотехническая, ресурсная обеспеченность учебнообразовательного процесса	в соответствии с лицензией	10%

		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
		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	15%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
Сохранение здоровья детей в учреждении		организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	10%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%
		посещаемость детей	не менее 80%	20%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Обеспечение качества	участие в	участие в конкурсах	10%
	образования в учреждении	инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	

		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
	достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	10%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Эффективность управленческой деятельности	управление учебновоспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%