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

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 21 «Золотой ключик» комбинированного вида»

(МБДОУ № 21 «Золотой ключик»)

г. Шарыпово

ПРИКАЗ

21.05.2020 г. №\_84

Об утверждении Положения о системе оплаты труда

работников муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения «Детский сад

№ 21 «Золотой ключик» комбинированного вида»

в новой редакции

 В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Шарыпово, утвержденным постановлением Администрации города Шарыпово от 15.06.2011 № 133 (в редакции от 24.08.2011 № 177, от 14.10.2011 № 207, от 14.12.2011 № 247, от 01.03.2012 № 35, от 18.05.2012 № 79, от 09.06.2012 № 87, от 05.10.2012 № 178, от 08.10.2012 № 180, от 07.11.2012 № 214, от 25.01.2013 № 13, от 19.06.2013 № 138, от 28.10.2013 № 260, от 29.10.2013 № 261, от 22.09.2014 № 213, от 13.11.2014 № 281, от 31.12.2014 № 323, от 20.05.2015 № 93, от 29.01.2016 № 09, от 14.12.2016 № 247, от 29.12.2016 № 268, от 25.01.2017 № 15, от 12.12.2017 № 271, от 21.12.2017 № 284,от 17.01.2018 № 07, от 05.04.2018 № 88, от 30.08.2018 № 207, от 15.10.2018 № 257, от 27.12.2018 № 360, от 25.09.2019 № 187, от 20.12.2019 № 291, от 06.05.2020 № 89),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 21 «Золотой ключик» комбинированного вида» в новой редакции, согласно приложению.
2. Положение вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.06.2020 г.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующая МБДОУ № 21 «Золотой ключик» М.Н. Ни

Согласовано:

Председатель ПК МБДОУ № 21 «Золотой ключик» Ю.О. Тепляшина

Приложение

к приказу МБДОУ

 № 21 «Золотой ключик»

от 21.05.2020 г. № 84\_

**Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 21 «Золотой ключик» комбинированного вида» г. Шарыпово Красноярского края**

1. Общие положения

 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 21 «Золотой ключик» комбинированного вида» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», статьей 34 Устава города Шарыпово, постановлением Администрации города Шарыпово Красноярского края от 15.06.2011 г. № 133 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Шарыпово», а также локальными нормативными актами учреждения и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 21 «Золотой ключик» комбинированного вида» (далее – МБДОУ)

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения» Детский сад № 21 «Золотой ключик» города Шарыпово отличную от тарифной системы оплаты труда.

1.1. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения» Детский сад № 21 «Золотой ключик» города Шарыпово (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом требований к квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения» Детский сад № 21 «Золотой ключик» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, Администрации города Шарыпово, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) примерных положений об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

1.4. Для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения» Детский сад № 21 «Золотой ключик», с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.5. Работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения» Детский сад № 21 «Золотой ключик» (далее – учреждение) в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

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

2.2. В коллективном договоре, соглашениях, 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 и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок) на основании постановления Администрации города Шарыпово Красноярского края от 15.06.2011г. № 133 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Шарыпово».

2.3. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются:

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностногооклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня  |
|  | 3 237,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня  |
| 1 квалификационный уровень:- младший воспитатель  |  | 3409,0 <\*> |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |
| 1 квалификационный уровень:- инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель;  | при наличии среднего профессионального образования  | 5592,0 |
| при наличии высшего профессионального образования  | 6365,0 |
| 2 квалификационный уровень:- педагог дополнительного образования;  | при наличии среднего профессионального образования  | 5853,0 |
| при наличии высшего профессионального образования  | 6666,0 |
| 3 квалификационный уровень:- воспитатель, педагог- психолог;  | при наличии среднего профессионального образования  | 6411,0 |
| при наличии высшего профессионального образования  | 7302,0 |
| 4 квалификационный уровень:- учитель – логопед.  | при наличии среднего профессионального образования  | 7016,0 |
| при наличии высшего профессионального образования  | 7994,0 |

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3849,0 руб.,

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

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностногооклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень: делопроизводитель  | 3409,0 |
| 2 квалификационный уровень  | 3596,0 |
|  Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень:  | 3783,0 |
| 2 квалификационный уровень: инспектор по кадрам  | 4157,0 |
| 3 квалификационный уровень: шеф- повар  | 4567,0 |
| 4 квалификационный уровень  | 5764,0 |
|  |  |

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

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

 О = О + О x К,

 min min где,

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

 О - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки

 min

заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по

квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к

которому относится должность работников;

К - повышающий коэффициент.

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

2.5.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.4.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, 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.

2.5.4. Повышающий коэффициент устанавливается по должности "учитель" по следующим основаниям:

 Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставкизаработной платы | Предельное значение повышающего коэффициента |
| 1 2 3 | За наличие квалификационной:высшей квалификационной категориипервой квалификационной категориивторой квалификационной категории  | 25%15%10%  |
|  4 | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений | 50% |

\*Определяются следующие условия установления повышающего коэффициента:

Коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;

Коэффициент устанавливается в случае, если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 25% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента (k) в учреждении осуществляется следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учета персональных выплат <25%, то k=0%;

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учета персональных выплат >25%, то коэффициент рассчитывается по формуле k=Q1/Qокл\*100%,

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

Qокл – объем средств, предусмотренный на выплату минимальных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

Q1=Q – Qгар – Qстим – Qотп

где Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников,

Qгар – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;

Qстим – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

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

если k > предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

2.5.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

 n

 К = SUM К ,

 i=1 i

 где

 К - повышающий коэффициент по каждому основанию;

 i

 n - число оснований повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.5.6. Повышающий коэффициент особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение) должен учитывать:

дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; подготовку их к уроку и другие виды работ, не являющиеся основанием установления повышающего коэффициента согласно настоящим условиям);

обеспечение работы кабинета, зала и техники безопасности в нем;

большую информативную емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников;

необходимость подготовки демонстрационного оборудования;

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития, с учетом вклада в ее реализацию данного предмета.

2.5.7. Повышающий коэффициент за увеличение численности воспитанников в группе над средней наполняемостью групп в учреждении:

 M x (U - U ) x N

 k i i ср i

 К = SUM --------------------,

 i i=1 N

 n

 где,

 k - число групп, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

 M - размер увеличения оклада в расчете на одного учащегося,

 i

определяемый в соответствии с пунктом 9 таблицы, приведенной в пункте 2.4.4 настоящего Положения;

 N - нагрузка по каждому предмету;

 i

 N - норма часов на ставку;

 n

 U - численность учащихся в классе, в котором учитель, преподаватель

 i

имеет нагрузку;

 U - средняя наполняемость классов в учреждении, за исключением

 ср

классов для детей с особыми потребностями (коррекционные).

 k1

 U = SUM U / k1,

 ср i=1 i

 где

 k1 - число классов в учреждении.

 При превышении средней наполняемости классов в учреждении над нормативной (25 учащихся) средняя наполняемость класса принимается равной нормативной.

 При U < U повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся

 i ср

в классе к средней наполняемости классов в учреждении не рассчитывается.

 Для коррекционных классов средняя наполняемость классов устанавливается на уровне нормативной для таких классов.

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

Таблица 4

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностногооклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»  |
| 1 квалификационный уровень: уборщик служебных помещений, дворник, сторож, кухонный рабочий, кладовщик, грузчик, швея – кастелянша, машинист по стирке белья. | 2928,0 |
| 2 квалификационный уровень  | 3069,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»  |
| 1 квалификационный уровень  | 3409,0 |
| 2 квалификационный уровень: электрик, плотник, слесарь – сантехник, повар.  | 4157,0 |
| 3 квалификационный уровень  | 4567,0 |
| 1. квалификационный уровень
 | 5502,0 |

Профессиональная квалификационная группа

|  |  |
| --- | --- |
| должность | Минимальный размер оклада (должностногооклада), ставки заработной платы, руб. |
| специалист по охране труда | 4157, 0 |

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, нормативно-правовыми актами Администрации города Шарыпово, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, нормативными правовыми актами города Шарыпово, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением без учета увеличения должностного оклада при наличии квалификационной категории.

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

3.5. Доплата за работу в ночное время производится в размере 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы).

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.

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

Таблица 5

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов |
| 1  | За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)  | 20 |
| 2  | Руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении  | 15  |
| 3  | Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов  | 20  |
| 4 | За ненормированный рабочий день | 15 |

\* В образовательном учреждении, имеющем группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих группах.

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

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

4. Выплаты стимулирующего характера

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

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

Учреждение вправе самостоятельно во внутренних локальных актах устанавливать дополнительные критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда.

4.3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, опыт работы, повышение уровня оплаты труда молодым специалистам, выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, без учета увеличения должностного оклада при наличии квалификационной категории, определяется в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы;

- выплаты по итогам работы.

4.4. Виды выплат отвечают уставным задачам учреждения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

4.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

 4.8. 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:

С = С 1 балла x Бi ,

где:

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

С 1 балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

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

 n

С 1 балла  = (Q стим - Q стим рук) / SUM Б i,

 i=1

где:

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

Q стим рук - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на квартал;

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

 Q стим не может превышать Q стим1.

Q стим1 = Q зп - Q гар - Q отп,

где:

Q стим1 – предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Q зп - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал;

Q гар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Q отп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков,выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения
на плановый квартал.

Q отп = Q баз х N отп / N год,

где:

Q баз - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

N отп - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

N год - количество календарных дней в плановом квартале.

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, для заместителей заведующей - квартальные выплаты.

 4.10. Фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда распределяется на:

фонд ежемесячных выплат – 10%,

фонд выплат по итогам работы- 5%.

 4.11. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.12. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников учреждения определяются согласно таблице 6:

Таблица 6

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников учреждения

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | Предельное количество баллов | Периодичность мониторинга |
| наименование | индикатор |
| 1Педагогические работники: воспитатель | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| 1.1. Достижения детей | 1.1.1.Наличие призовых мест в различных выставках, конкурсах, и др. на разных уровнях: муниципальный, региональный, всероссийский, международный, утверждённых администрацией ДОУ, УО. | Победители, призёры,Лауреаты | Региональный, всероссийский, международный-3 балла за работу,номер.муниципальный – 2 балла за работу, номер. (Очное, заочное участие). | ежемесячно |
| 1.1.2.Участие дошкольников в различных выставках, конкурсах и др. на разных уровнях: муниципальный, региональный, всероссийский и международный утверждённых администрацией ДОУ, УО. | Активность детей | 0,2 баллаза 1 ребёнка(Очное, заочное участие) | ежемесячно |
| 1.2.Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | 1.2.1. Заболеваемость у детей | До 9 %От 9,1.% -11 %От 11,1 - 13 % | 321 | ежемесячно |
| 1.2.2.Обеспечение высокой посещаемости детей |  Не менее 80 %80,1-85%85,1 и выше | 123 | ежемесячно |
| 1.2.3.За выполнение плана посещаемости детей в логопедической группе | 82-87 %87,1-92%92,1 и выше | 123 | ежемесячно |
|  |
| 1.2.4.Отсутствие несчастных случаев, травм воспитанников | 0 | 2 б | ежемесячно |
| 1.2.5. Индивидуальная работа со сложным контингентом дошкольников (интеграция детей с отклонениями в развитии по заключению ГПМПК, дети с ОВЗ в общеразвивающих группах) | По факту | От 0,2 балла до 4,6 балла за каждого ребёнка | ежемесячно |
| 1.3. Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников | 1.3.1. Отсутствие родительской задолженности за МБДОУ | 0 | 1 балл | ежемесячно |
| 1.3.2. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | 0 | 3 б | ежемесячно |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| 1.4.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 1.4.1.Разработка и реализация проектов и программ | 1.4.1.1. Призовое место в конкурсе проектов и программ | 3 | ежемесячно |
| 1.4.1.2.Получение гранта | 5 |
| 1.4.2. Участие в инновационной деятельности | Разработка и внедрение авторских программ воспитания (сертифицированные) | 10 | По факту |
| 1.5.Активность педагога | 1.5.1. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства на разных уровнях: ДОУ, муниципальный, региональный. | «Ступеньки мастерства»,«Педагогический дебют». |  8 (за каждый этап по 4 б.) 2 балла – уровень ДОУ; очное участие | ежемесячно |
| 1.5.2. Представление педагогами передового педагогического опыта(представление опыта работы на городских методических объединениях, ЕМД, НПК, открытый показ ОД, мастер-классов, семинаров, круглых столов и т.д.) | 5б – за открытый показ ОД с детьми на уровне города;4б – за представленный опыт с педагогами на уровне города;3 б – за открытый показ ОД с детьми на уровне ДОУ;2 б - за представленный опыт с педагогами на уровне ДОУ;1 б – за участие в пед. советах, МС, МО, ТГ. | От 1 до 5 баллов | ежемесячно |
| 1.5.3. Наличие призовых мест педагога в творческих конкурсах, конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, смотрах на разных уровнях, утверждённых администрацией ДОУ, УО. | МуниципальныйРегиональныйВсероссийский,Международный | Региональный, всероссийский, международный-3 балла;муниципальный – 2 балла (очное, заочное участие). | ежемесячно |
| 1.5.4.Участие педагога в творческих конкурсах, конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, смотрах на разных уровнях, утверждённых администрацией ДОУ, УО. | МуниципальныйРегиональныйВсероссийский,Международный | От 0,2 балла за работу (очное и заочное участие) | ежемесячно |
| 1.5.5.Участие в детских праздниках (в качестве персонажа на мероприятиях в других группах) | Фактическое участие | По 1 баллу за каждое мероприятие | ежемесячно |
| 1.6. Эффективность воспитательно-образовательной работы с детьми | За ведение педагогических долгосрочных проектов, утверждённых администрацией ДОУ (длительностью не менее одного учебного года).В адаптационных группах длительностью не менее полугода.  | Активность детей | 0,2 балла за одного ребёнка | ежемесячно |
| **Выплаты за важность выполняемой работы,****степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| 1.7. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса  | Участие в работе методического совета, методических объединений, творческой группы, базовой методической площадки, ГТГ и др. | Реализация соответствующего плана работы, наличие профессиональной документации,постоянное и активное участие | 0-3(плюс 3 балла руководителю объединения) | ежемесячно |
| 1.8. Осуществление дополнительных работ | 1.8.1.Ведение общественной работы | Фактическое выполнение работы | От 0 до 5 (плюс 5 – руководителю общественной организации) | ежемесячно |
| 1.8.2. Привлечение благотворительной помощи (благотворительных средств) | По факту | От 1 до 5 баллов | ежемесячно |
| 1.8.3.Участие в общественной жизни ДОУ | Фактическое участие | От 0,5 б до 4 баллов | ежемесячно |
|  |  | 1.8.4. Участие в проведении ремонтных работ и благоустройстве территории | Фактическое участие | От 1 до 5 баллов | ежемесячно |
| 2Педагогические работники:педагог-психолог | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| 2.1. Реализация задач коррекционно-развивающей работы с детьми  | Применение современных образовательных технологий, методик, ИКТ | Системность применения | 1 балл | ежемесячно |
| 2.2.Работа с семьями воспитанников | Проведение индивидуальных консультаций с родителями | Фиксированное количество в журнале консультаций | 0,1 балла за одну консультацию | ежемесячно |
| 2.3. Осуществление дополнительных работ | 2.3.1.Ведение общественной работы | Фактическое выполнение работы | От 0 до 5(плюс 5 баллов руководителю общественной организации) | ежемесячно |
| 2.3.2. Привлечение благотворительной помощи (благотворительных средств) | По факту  | От 0 до 5 баллов | ежемесячно |
| 2.3.3.Участие в общественной жизни ДОУ | Фактическое участие | От 0,5 б до 4 б | ежемесячно |
|  | 2.3.4. Участие в проведении ремонтных работ и благоустройстве территории | Фактическое участие | От 1 до 5 баллов | ежемесячно |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| 2.4. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | Индивидуальная работа со сложным контингентом дошкольников, имеющих нарушения в развитии по заключению ГПМПК; дети с ОВЗ в общеразвивающих группах. | По факту | От 0,2 балла до 4,6алла за каждого ребёнка | ежемесячно |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| 2.5. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 2.5.1.Разработка и реализация проектов и программ | 2.5.1.1. Призовое место в конкурсе проектов и программ | 3 | ежемесячно |
| 2.5.1.2. Получение гранта | 5 |
|  | 2.5.2. Участие в инновационной деятельности | Разработка и внедрение авторских программ воспитания (сертифицированные) | 10 | По факту |
| 2.6.Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | 2.6.1. Участие в работе психолого-медико-педагогическом консилиума учреждения | Постоянное и активное участие, подготовка отчётной документации | 2 балла | ежемесячно |
| 2.6.2.Содействие в обеспечении благоприятного психологического микроклимата в коллективе | Проведение тренингов и семинаров на уровне ДОУ | 1 баллза мероприятие | ежемесячно |
| 2.6.3. Участие в работе методического совета, методических объединений, творческой группы, базовой методической площадки, ГТГ и др. | Реализация соответствующего плана работы, наличие профессиональной документации,постоянное и активное участие | 0-3(плюс 3 балла руководителю объединения) | ежемесячно |
| 2.7.Активность педагога | 2.7.1. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерствана разных уровнях: ДОУ, муниципальный, региональный | «Ступеньки мастерства»,«Педагогический дебют» | 8 (за каждый этап по 4 б.)2 балла – уровень ДОУ;очное участие | ежемесячно |
| 2.7.2.Представление педагогами передового педагогического опыта (представление опыта работы на городских методических объединениях, НПК, ЕМД, открытый показ ОД, мастер-классов, семинаров, круглых столов и т.д.) | 5б – за открытый показ ОД с детьми на уровне города;4б – за представленный опыт с педагогами на уровне города;3 б – за открытый показ ОД с детьми на уровне ДОУ;2 б - за представленный опыт с педагогами на уровне ДОУ;1 б – за участие в пед. советах, МС, МО, ТГ. | От 1 до 5 баллов | ежемесячно |
| 2.7.3. Наличие призовых мест педагога в творческих конкурсах, конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, смотрах на разных уровнях, утверждённых администрацией ДОУ, УО.  | МуниципальныйРегиональныйВсероссийский,Международный | Региональный, всероссийский, международный-3 балла;муниципальный – 2 балла (Очное, заочное участие). | ежемесячно |
| 2.7.4.Участие педагога в творческих конкурсах, конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, смотрах на разных уровнях, утверждённых администрацией ДОУ, УО. | МуниципальныйРегиональныйВсероссийский,Международный | От 0,2 балла за работу (очное и заочное участие) | ежемесячно |
| 2.7.5. Участие в детских праздниках (в качестве персонажа) | Фактическое участие | По 1 баллу за каждое мероприятие | ежемесячно |
| 2.8. Эффективность воспитательно-образовательной работы с детьми | За ведение педагогических долгосрочных проектов, утверждённых администрацией ДОУ (длительностью не менее одного учебного года).В адаптационных группах длительностью не менее полугода.  | Активность детей | 0,2 балла за одного ребёнка | ежемесячно |
| 3Педагогические работники:Учитель-логопед | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности****при выполнении поставленных задач** |  |  |
| 3.1.Реализация задач коррекционно-развивающей работы с детьми | 3.1.1.Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | Достижения детей более высоких показателей развития в сравнении с городскими показателями (положительная динамика) | От 1 б до 3 баллов | ежемесячно |
| 3.1.2.Применение современных образовательных технологий, методик, ИКТ | Системность применения | 1 | ежемесячно |
| 3.2.Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | 3.2.1.Участие в работе психолого-медико-педагогическом консилиума учреждения | Постоянное и активное участие, подготовка отчётной документации | 2 | ежемесячно |
| 3.2.2.Участие в работе методического совета, методических объединений, творческой группы, базовой методической площадки, ГТГ и др. | Реализация соответствующего плана работы, наличие профессиональной документации,постоянное и активное участие | 0-3(плюс 3балла руководителю объединения) | ежемесячно |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| 3.3.Активность педагога | 3.3.1. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерствана разных уровнях: ДОУ, муниципальный, региональный | «Ступеньки мастерства»,«Педагогический дебют» | 8 (за каждый этап по 4 б.)2 балла – уровень ДОУ;Очное участие | ежемесячно |
| 3.3.2.Представление педагогами передового педагогического опыта (представление опыта работы на городских методических объединениях, ЕМД, НПК, открытый показ ОД, мастер-классов, семинаров, круглых столов и т.д.) | 5б – за открытый показ ОД с детьми на уровне города;4б – за представленный опыт с педагогами на уровне города;3 б – за открытый показ ОД с детьми на уровне ДОУ;2 б - за представленный опыт с педагогами на уровне ДОУ;1 б – за участие в пед. советах, МС, МО, ТГ. | От 1 до 5 балла | ежемесячно |
| 3.3.3. Наличие призовых мест педагога в творческих, конкурсах, конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, смотрах на разных уровнях; утверждённых администрацией ДОУ, УО. | МуниципальныйРегиональныйВсероссийский,Международный | Региональный, всероссийский, международный-3 балла;муниципальный – 2 балла (Очное, заочное участие).  | ежемесячно |
|  | 3.3.4.Участие педагога в творческих конкурсах, конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, смотрах на разных уровнях, утверждённых администрацией ДОУ, УО. | МуниципальныйРегиональныйВсероссийский,Международный | От 0,2 балла за работу (очное и заочное участие) | ежемесячно |
| 3.4.Осуществление дополнительных работ | 3.4.1.Ведение общественной работы | Фактическое выполнение работы | От 0 до 5 (плюс 5 – руководителю общественной организации) | ежемесячно |
| 3.4.2. Привлечение благотворительной помощи (благотворительных средств) | По факту | От 1 до 5 баллов | ежемесячно |
| 3.4.3.Участие в общественной жизни ДОУ | Фактическое участие | От 0,5 балла до 4 баллов | ежемесячно |
|  | 3.4.4. Участие в проведении ремонтных работ и благоустройстве территории | Фактическое участие | От 1 до 5 баллов | ежемесячно |
| 3.5. Эффективность воспитательно-образовательной работы с детьми | За ведение педагогических долгосрочных проектов, утверждённых администрацией ДОУ (длительностью не менее одного учебного года).В адаптационных группах длительностью не менее полугода.  | Активность детей | 0,2 балла за одного ребёнка | ежемесячно |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |  |  |  |
| 3.6.Высокий уровень педагогического мастерства при организации сопровождения воспитанников с ограниченными возможностями здоровья | Индивидуальная работа со сложным контингентом дошкольников, имеющих нарушения в развитии по заключению ГПМПК (дети с ОВЗ в общеразвивающих группах)  | По факту | От 0,2 балла до 4,6 баллаза каждого ребёнка | ежемесячно |
| 3.7. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 3.7.1.Разработка и реализация проектов и программ | 3.7.1.1. Призовое место в конкурсе проектов и программ | 3 | ежемесячно |
| 3.7.1.2.получение гранта | 5 |
|  | 3.7.2. Участие в инновационной деятельности | Разработка и внедрение авторских программ воспитания (сертифицированные) | 10 | По факту |
| 4Педагогические работники: музыкальный руководитель,инструктор по физической культуре, педагог доп. образования | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| 4.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса |  Участие в работе методического совета, методических объединений, творческой группы, базовой методической площадки, ГТГ и др. | Реализация соответствующего плана работы, наличие профессиональной документации,постоянное и активное участие | 0-3(плюс 3 балла руководителю объединения) | ежемесячно |
| 4.2.Осуществление дополнительной работы | 4.2.1. Ведение общественной работы | фактическое выполнение работы | От 0 до 5 (плюс 5 баллов руководителю общественной организации) | ежемесячно |
| 4.2.2. Привлечение благотворительной помощи (благотворительных средств) | По факту | От 1 до 5 | ежемесячно |
| 4.2.3.Участие в общественной жизни ДОУ | Фактическое участие | От 0,5 балла до 4 баллов | ежемесячно |
|  | 4.2.4. Участие в проведении ремонтных работ и благоустройстве территории | Фактическое участие | От 1 до 5 баллов | ежемесячно |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| 4.3.Достижения детей | 4.3.1. Участие дошкольников в различных выставках, смотрах, конкурсах и др. на разных уровнях: муниципальном, региональном, всероссийском, федеральном, утверждённых администрацией ДОУ, УО. | Активность детей | 0,2 баллаза 1 ребёнка(Очное, заочное участие)  | ежемесячно |
| 4.3.2. Наличие призовых мест в различных выставках, конкурсах на разных уровнях: муниципальный, региональный, всероссийский, международный, утверждённых администрацией ДОУ, УО. | Победители, призёры,лауреаты | Региональный, всероссийский, международный-3 балла за работу; номер.муниципальный – 2 балла за работу, номер (очное, заочное участие).  | ежемесячно |
|  | 4.3.3. Наличие призовых мест в фестивалях, спартакиадах на: муниципальном уровне, утверждённых администрацией ДОУ, УО. | Победители, призёры,лауреаты | Очное участиерегиональный-8б; муниципальный – 5б.  | ежемесячно |
| 4.4.Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | 4.4.1.Индивидуальная работа со сложным контингентом дошкольников, имеющих нарушения в развитии по заключению ГПМПК (дети с ОВЗ в общеразвивающих группах). | По факту | От 0,2 балла до 4,6 балла за каждого ребёнка | ежемесячно |
| 4.4.2.Отсутствие несчастных случаев, травм воспитанников на занятиях | 0 | 2 б | ежемесячно |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| 4.5. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 4.5.1.Разработка и реализация проектов и программ | 4.5.1.1. Призовое место в конкурсе проектов и программ4.5.1.2. Получение гранта | 35 | Ежемесячно |
| 4.5.2. Участие в инновационной деятельности | Разработка и внедрение авторских программ воспитания (сертифицированные) | 10 | ежемесячно |
| 4.6.Активность педагога | 4.6.1. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерствана разных уровнях: ДОУ, муниципальный, региональный | «Ступеньки мастерства»,«Педагогический дебют» | 8 (за каждый этап по 4 б.)2 балла – уровень ДОУ; Очное участие | ежемесячно |
| 4.6.2.Представление педагогами передового педагогического опыта (представление опыта работы на городских методических объединениях, ЕМД, НПК, открытый показ ОД, мастер-классов, семинаров, круглых столов и т.д.) | 5б – за открытый показ ОД с детьми на уровне города;4б – за представленный опыт с педагогами на уровне города;3 б – за открытый показ ОД с детьми на уровне ДОУ;2 б - за представленный опыт с педагогами на уровне ДОУ;1 б – за участие в пед. советах, МС, МО, ТГ. | От 1 до 5 | ежемесячно |
| 4.6.3. Наличие призовых мест педагога в творческих, конкурсах, конкурсах профессионального мастерства фестивалях, смотрах на разных уровнях, утверждённых администрацией ДОУ, УО. | МуниципальныйРегиональныйВсероссийский,Международный | Региональный, всероссийский, международный-3 балла;муниципальный – 2 балла (Очное, заочное участие).  | ежемесячно |
| 4.6.4.Участие педагога в творческих конкурсах, конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, смотрах на разных уровнях, утверждённых администрацией ДОУ, УО. | МуниципальныйРегиональныйВсероссийский,Международный | От 0,2 балла за работу (очное и заочное участие) | ежемесячно |
| 4.6.5. Участие в детских праздниках (в качестве персонажа на мероприятиях в других группах) | Фактическое участие | По 1 баллу за каждое мероприятие | ежемесячно |
| 4.7. Эффективность воспитательно-образовательной работы с детьми | За ведение педагогических долгосрочных проектов, утверждённых администрацией ДОУ (длительностью не менее одного учебного года).В адаптационных группах длительностью не менее полугода.  | Активность детей | 0,2 балла за одного ребёнка | ежемесячно |
| 5. Младший воспитатель | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
|  | 5.1. Проведение работы по укреплению здоровья детей  | 5.1.1. ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур  | отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов  | 2 | ежемесячно |
|  | 5.2.Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня  | 5.2. 1. соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, 5.2.2. оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию  | отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов  | 2  | ежемесячно |
|  | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
|  | 5.3.Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ и благоустройстве территории | Фактическое участие | От 1 до 5 баллов | ежемесячно |
|  | 5.4. Участие в мероприятиях учреждения  | проведение праздников для детей  | постоянно  | 1 | ежемесячно |
|  | 5.5. Выполнение работы тьютора по сопровождению детей с ОВЗ, инвалидами | Присмотр и уход | Фактическое участие |  0,2 балла до 4,6 балла за каждого ребёнка  | ежемесячно |
|  | **Выплаты за качество выполняемых работ** |
|  | 5.6.Соблюдение санитарно- гигиенических норм  | отсутствие замечанийнадзорных органов  |  постоянно | 3 б  | ежемесячно |
| 6.Делопроизводитель, инспектор отдела кадров | 6.1. Образцовое состояние документооборота | Отсутствие замечаний по документообеспече6нию | 3 б | 0 замечаний |  |
|  | 6.2.Оперативность выполняемой работы | Оформление документов в срок | 3б | 0 замечаний |  |
| 6.3.Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами | Отсутствие замечаний от других ведомств | 3 б | 0 замечаний |  |

4.13. Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, опыт работы, повышение уровня оплаты труда молодым специалистам, выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, без учёта увеличения оклада при наличии квалификационной категории, определяется в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно таблице 7 к настоящему Положению:

Таблица 7

Виды и размеры персональных выплат работникам учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы  | Размер к окладу |
| 1 | Выплата за опыт работы в занимаемой должности <\*>  |  |
| 1.1 | от 1 года до 5 лет при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <\*\*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <\*\*>  | 5%15%20% |
| 1.2 | от 5 лет до 10 летпри наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <\*\*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <\*\*>  | 15%25%30% |
| 1.3 | свыше 10 летпри наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <\*\*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <\*\*>  | 25%35%40% |
| 2 | Выплата учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфораструктуры: кабинетами, музыкальными и спортивными залами | 10%20% |
| 3 | Молодым специалистам (специалистам до 30 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования), заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, либо продолжающими работу в образовательном учреждении, в соответствии с уровнем профессионального образования, устанавливаются персональная выплата на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения, в размере 20% к окладу. | 20% |
| 4 | Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей\*\*\*\* | 718,4 руб.2155,2 руб. |
| 5 | Выплата шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания | 20% |

Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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

Выплаты младшим воспитателям устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 2155,2 рубля на одного работника.

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

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

4.14. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтом объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с таблицей 8 к настоящему Положению:

Таблица 8

Виды и размеры

выплат по итогам работы работникам учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения** | **Условия** | Предельное количество баллов  |
| **наименование** | **индикатор** |
| 7.1. Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств95% выделенного объема средств | 2550 |
| 7.2. Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонтКапитальный ремонт | выполнен в срок, в полном объеме | 2550 |
| 7.3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | Наличие по факту | 50 |
| 7.4.Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения | Задание выполнено  | в срок, в полном объеме | 50 |
| 7.5. Достижение высоких результатов в работе за определенный период | Оценка результатов работы | наличие динамики в результатах | 50 |
| 7.6.Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | участие | 50 |
| 7.7. Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |

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

Для целей расчета персональной выплаты размер заработной платы составляет 19408 рубля.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени и указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника, как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта, при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

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.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают 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.

5. Единовременная материальная помощь

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

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

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

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

6. Оплата труда руководителя МБДОУ, его заместителей

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей учреждений осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

6.2. 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.

Перечень должностей, профессий работников МБДОУ, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности указан в приложении № 1 к настоящему Положению.

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения:

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением;

а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с таблицей 6 к настоящему Положению.

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

Таблица 9

Группа по оплате труда руководителю учреждения определяется исходя из следующей суммы баллов:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Тип (вид) учреждения | Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов) |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| 11 | Дошкольные учреждения  | свыше 350  | от 251 до350  | от 151 до 250  | до 150  |

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда устанавливается приказом Управления образованием Администрации г. Шарыпово и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда

руководителей по сумме баллов, определенных на основе следующих показателей деятельности:

Таблица 10

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 |
| 1.Количество обучающихся, детей в учреждениях | за каждого обучающегося | 0,3 |
| 2. Количество обучающихся детей в учреждениях дополнительного образования детей: |  |  |
| в многопрофильныхв однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,30,5 |
| 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 |
| учетную степень | 1,5 |
| 5.Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов | за каждый класс | 15 |
| 6.Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки , стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | 15 |
| 7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда | за каждый вид | 15 |
| 8.Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения | за каждую единицу | 3, но не более 30 |
| 9. Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов | за каждый вид | 50 |
| 10. Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений | за каждый вид | 10 |
| 11. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 12. 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 |
| 13. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом | на 15 мест (не менее) | 15 |
| 14.Количество разработанных методических пособий за календарный год | за каждое методическое пособие | 10 |
| 15.Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях | за каждые 5 договоров | 5 |

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

Порядок

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

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

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

 n

 SUM ДО

 i=1 i

 ДО = ----------------,

 ср n

 где ДО - средний размер оклада (должностного оклада), ставки

 ср

заработной платы работников основного персонала;

 ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

 i

работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

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

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

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

6.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя учреждения, без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

6.7. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя учреждения, его заместителей устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.8. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера.

6.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в бюджетной смете учреждения.

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

6.11. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 32 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Конкретное количество должностных окладов определяется по типу учреждения и устанавливается приказом Управления образованием Администрации города Шарыпово.

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 образованием Администрации города Шарыпово.

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

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя и заместителя руководителя) определяется в размере не превышающем размера, установленного в таблице:

Таблица 11

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование типов учреждения | Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год) |
| Руководитель учреждения | Заместитель руководителя |
| 1 | Дошкольные образовательные учреждения | До 2,6 | До 2,3 |

6.12. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется ежеквартально руководителем Управления образованием Администрации города Шарыпово по согласованию с комиссией по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образованием Администрации города Шарыпово (далее - комиссия).

6.13. Учреждение предоставляет руководителю Управления образованием Администрации города Шарыпово и в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю.

6.14. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.15. Руководитель Управления образованием Администрации города Шарыпово по согласованию с комиссией 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 руководитель Управления образованием Администрации города Шарыпово издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

6.16. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя, заместителей руководителя дошкольных учреждений устанавливаются согласно таблице 12 к настоящему Положению:

Таблица 12

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия

их осуществления, критерии оценки результативности

и качества деятельности учреждений для руководителя,

заместителей руководителя учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений | Условия | Предельный размер выплат к выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| наименование | индикатор |
| **Руководитель учреждения** | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач  |
| 1. Создание условий для осуществления образовательного процесса | 1.1.материально- техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса | в соответствии с лицензией | 5% |
| 1.2. обеспечение санитарно- гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 5% |
| 1.3. укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав | положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | 5% |
| 1.4. эффективность финансово-экономической деятельности | исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности | 5% |
| своевременность и качество проведения ремонтов | 5% |
| обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами | 5% |
| 2. Сохранение здоровья учащихся в учреждении | 2.1. организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню | отсутствие жалоб, замены продуктов, замечаний Роспотребнадзора | 5% |
| 2.2. создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья воспитанников | отсутствие динамики увеличение числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников | 10% |
| 3. Выполнение муниципального задания | 3.1. степень выполнения муниципального задания | 100% | 10% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| 4. Обеспечение качества образования в учреждении |
| 4.1. участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы  | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах  | 5% |
| победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах  | 5% |
| 4.2. достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях  | наличие призеров и победителей | 5% |
| 5. Сохранность контингента детей | наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования  | движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности  | 5% |
| Выплаты за качество выполняемых работ  |
| 6. Эффективность управленческой деятельности | 6.1. обеспечение государственно- общественного характера управления в учреждении  | наличие и функционирование в учреждении органа государственно- общественного управления  | 5% |
| 6.2. отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций  | 0 | 5% |
| 6.3. отсутствие нарушений трудового законодательства | 0 | 5% |
| 7. Управленческая культура | 7.1. качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)  | наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации  | 5% |
| 7.2. эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава  | наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров  | 5% |
| **Заместитель руководителя** | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач  |
| 8. Создание условий для осуществления учебно- воспитательного процесса | 8.1.материально- техническая, ресурсная обеспеченность учебно- воспитательного процесса  | в соответствии с лицензией  | 5% |
| 8.2. наличие высококвалифицированных педагогических кадров | положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | 10% |
| 8.3.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  | 10% |
| 8.4. система непрерывного развития педагогических кадров | наличие и реализация программы развития педагогических кадров  | 10% |
| 9. Сохранение здоровья детей в учреждении | 9.1. организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню  | отсутствие жалоб, замены продуктов, замечаний Роспотребнадзора | 5% |
| 9.2. создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей  | организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников | 5% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы  |
| 10. Обеспечение качества образования в учреждении | 10.1. участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах  | 10% |
| 10.2. достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | 10.2.1.победы в конкурсах инновационных учреждений, победы профессиональных конкурсах  | 10% |
| 10.2.2.наличие призеров и победителей  | 10% |
| 11. Сохранность контингента обучающихся, воспитанников | 11.1. наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования  | движение воспитанников в пределах 1 - 2% от общей численности  | 10% |
|  |  | 11.2. Выполнение работы, не входящей в круг обязанностей | Фактическое выполнение | 20 |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ |
|  | 12. Эффективность управленческой деятельности | 12.1.Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания) | наличие и реализация программ и проектов | 10% |
| 12.2.Привлечение ресурсов сторонних организаций | Наличие договоров | 10 |
| 12.3. Качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей, результатов хозяйственно-финансовой деятельности | По факту | 10 |
| 12.4. Своевременность и качество оформления документации, отражение в системе бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения | 100% | 10 |
| 12.5. Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий | 100% | 10 |
| 12.6. Активное участие в пополнении внебюджетного фонда МБДОУ и их сохранности | По факту | 10 |
|  |  | 13.выплаты за сложность, напряжённость и особый режим работы |  | 30 |

6.18. Руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

Таблица 13

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Размер выплат к окладу (должностному окладу) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | При наличии высшей квалификационной категорииПри наличии первой квалификационной категорииПри наличии второй квалификационной категории | 20%15%10% |
| 2 | Сложность, напряженность и особый режим работы | 60% |
| 3 | Опыт работы в занимаемой должности <\*>:От 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения<\*\*>при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <\*\*>при наличии почетного звания, начинающегося со слов "Заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <\*\*>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <\*> | 5%15%20%15%20% |
| 4 | От 5 года до 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения<\*\*>при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <\*\*>при наличии почетного звания, начинающегося со слов "Заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <\*\*>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <\*> | 15%25%30%25%30% |
| 5 | свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <\*\*>при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <\*\*>при наличии почетного звания, начинающегося со слов "Заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <\*\*>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <\*> | 25%35%40%35%40% |

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

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

6.20. Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению руководителя Управления образованием на срок не более 1 года.

6.21. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.22. 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;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

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

6.24. Размер стимулирующих выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю, заместителям руководителя по следующим основаниям:

Таблица 14

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения |  Условия | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке |
| Наименование | Индикатор |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | Процент освоения выделенных бюджетных средств | от 98% до 99%от 99,1% до 100% | 70%100% |
| Проведение ремонтных работ | Текущий ремонт Капитальный ремонт | выполнен в срок, качественно, в полном объеме | 25%50% |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | Учреждение принято надзорными органами | без изменений | 50% |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | реализация проектов | 100% |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | МеждународныеФедеральныеМежрегиональныеРегиональныеВнутри учреждения | 100%90%80%70%60% |

6.25. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения.

6.26. В случае неисполнения руководителями указов Президента Российской Федерации и законодательных органов власти по повышению заработной платы работников учреждения и не достижения целевых показателей, предусмотренных муниципальным заданием, руководителю учреждения уменьшаются стимулирующие выплаты за эффективность финансово-экономической деятельности учреждения.

6.27. Руководителю учреждения, его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

6.28. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа Управления образованием Администрации города Шарыпово.

7. Расходные обязательства

Оплата труда работников МБДОУ осуществляется в соответствии с настоящим Положением и является расходным обязательством муниципального образования город Шарыпово Красноярского края.