

СОГЛАСОВАНО

Председателем первичной
профсоюзной организации

 Е.П.Тархова

от 16.10. 2020 года



УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ «Саянский
детский сад «Волшебный град»

 Т.Л.Сухоручкина

от 16.10. 2020 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Саянский детский сад «Волшебный град»

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Саянский
детский сад «Волшебный град»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МДОУ «Саянский детский сад «Волшебный град» (далее - учреждение) разработано в соответствии с Постановлением администрации Рыбинского района от 22.05.2012г. № 235-п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Рыбинского района», «Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Рыбинского района».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Все льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством для работников общеобразовательных учреждений при оплате труда в соответствии с настоящим Положением сохраняются.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Оклады

2.1.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных квалификационных групп (должностей работников образования, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, общепрофессиональных профессий рабочих, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта, должностей работников культуры, искусства);
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников (ПК).

2.1.3. Фонд оплаты труда (ФОТ) формируется на основе Региональных законодательных актов.

2.1.4. Размеры должностных окладов, стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничены и определяются учреждением в пределах ФОТ самостоятельно.

2.1.5. Размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификации (*Приложение 1*).

2.1.6. Отнесение должностей работников учреждения к квалификационным уровням и группам определяется в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ № 216-н от

28.05.2008г, Приказом Минздравсоцразвития РФ № 247-н от 28.05.2008г, Приказом Минздравсоцразвития РФ № 248-н от 28.05.2008г.

2.1.7. Доплаты устанавливаются на определенный период (месяц, квартал, год, учебный год).

2.1.8. Персональные выплаты устанавливаются на основании *Приложения 2* к настоящему Положению

2.1.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя.

2.1.10. Размер выплат стимулирующего характера определяется согласно настоящему Положению.

2.1.11. Выплаты могут быть сняты на основании приказа руководителя учреждения в следующих случаях:

- окончание срока действия выплаты;
- окончание дополнительной работы, за которую была назначена выплата;
- снижение качества работы, за которую определена выплата;
- длительное отсутствие сотрудника, в связи с чем не выполнена дополнительная работа, за которую была определена выплата.
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению и т.п.), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника компенсационные выплаты могут быть сняты на определенный срок

2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставка заработной платы), или долях должностного оклада по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.2.2. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- 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).

2.2. 3. 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.

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

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

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

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

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

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно *Приложению 3* к настоящему Положению и конкретизируются в Трудовом договоре работника.

3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (стаж работы в должности, квалификацию, наличие ученой степени, правительственные и отраслевые награды, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда));
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.3.2. Конкретные размеры стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничены и устанавливаются в соответствии с «Критериями оценки деятельности работников учреждения».

2.3.3. Размеры стимулирующих выплат за исключение персональных, устанавливаются в абсолютных размерах с применением балльной системы. При применении балльной оценки при установлении выплат стимулирующего характера, размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле (*Приложение 4*)

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся на основании представления их непосредственных руководителей, по решению руководителя учреждения в пределах ФОТ, а также за счет дополнительных финансовых средств (от приносящей доход деятельности, а также за счет добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц, в том числе иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц), направленных учреждением на оплату труда работников.

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

2.3.6. Изменение размеров стимулирующих выплат производится на основании Приказа руководителя учреждения:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующих выплат;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

2.3.7. При наступлении у работника права на изменение размера стимулирующих выплат в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной

нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из измененного размера стимулирующих выплат, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4. Единовременная материальная помощь

4.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

4.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 4.2 настоящего Положения.

4.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа заведующей с учетом положений настоящего раздела.

5. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, за исполнение обязанностей отсутствующего работника без сопровождения от работы, определенной трудовым договором

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без сопровождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются:

5.1. Работникам, выполняющим наряду со своей работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5.2. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

5.3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей отсутствующего работника без сопровождения от работы устанавливаются руководителем учреждения по соглашению сторон с учетом мнения профсоюзного комитета и максимальными размерами не ограничиваются.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

3.1. Размеры, порядок и процедура установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяется соответствующим органом управления образованием.

3.2. Заработная плата заместителя руководителя учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в размере 3 средних заработных плат работников, которые относятся к основному персоналу учреждения и устанавливается в соответствии с *Приложением 1*

3.4. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются Рособразованием

по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливается на 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.6. Выплаты компенсационного характера заместителя руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с *Приложением 3* настоящего Положения, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей определяются согласно *Приложению 5* к настоящему Положению.

3.8. Размер персональных выплат заместителям руководителя определяется согласно *Приложению 2* к настоящему Положению.

3.9. Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя определяется согласно *Приложению 6* к настоящему Положению.

3.10. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы заместителям руководителя устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

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

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

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание ежегодно утверждается руководителем учреждения в пределах соответствующей части ФОТ.

4.2. В штатное расписание включаются должности педагогического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, инженерно-технического и младшего обслуживающего персонала.

4.2. Штатное расписание включает в себя все должности служащих (профессии рабочих), имеющиеся в учреждении.

4.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

V. Заключительные положения

5.1. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждении применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

от « 14 » октября 2020г.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения.

I. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		3334,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3511,0 <*>
2 квалификационный уровень		3 896,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5760,0
	при наличии высшего профессионального образования	6556,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6029,0
	при наличии высшего профессионального образования	6866,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6603,0
	при наличии высшего профессионального образования	7521,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7226,0
	при наличии высшего профессионального образования	8234,0

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

2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3511,0
2 квалификационный уровень	3704,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 896,0
2 квалификационный уровень	4282,0
3 квалификационный уровень	4704,0
4 квалификационный уровень	5937,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4282,0
2 квалификационный уровень	4704,0
3 квалификационный уровень	5164,0
4 квалификационный уровень	6208,0

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается в размере 3 869,0 рубля.

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	3 896,0

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3016,0
2 квалификационный уровень	3161,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3511,0
2 квалификационный уровень	4282,0
3 квалификационный уровень	4704,0
4 квалификационный уровень	5667,0

5. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3016,0
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	3896,0
2 квалификационный уровень	4282,0
3 квалификационный уровень	4635,0 <*>
4 квалификационный уровень	5068,0
5 квалификационный уровень	5678,0
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	6706,0

7. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7248,0
Художественный руководитель	7419,0
Специалист по охране труда	4282,0
Специалист по охране труда II категории	4704,0
Специалист по охране труда I категории	5164,0

от « 14 » октября 2020г.

Размер персональных выплат

работникам муниципальных казенных и бюджетных учреждений Рыбинского района

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностном у окладу), ставке заработной платы
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <*>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>	30%
1.3.	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%

	искусствоведения <*>	
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствovedения <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	15%
	учителям русского языка, литературы	15%
	учителям начальных классов	15%
	преподавателям учреждений профессиональных образовательных организаций	15%
2.2.	за классное руководство, кураторство<***>	2 700,0 рублей
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<****>:	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации.	20%

"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, план-график 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	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	20
	обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	40
	соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	10"

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

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

<****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (далее – образовательные организации).

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

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

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

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 « 14 » октября 2020г.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы
	Наименование	Индикатор	
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ , мероприятий	подготовка учреждения и образовательного процесса к учебному году	участие, без замечаний, выполнено в срок, качественно, в полном объеме	10
	подготовка учреждения к летне-оздоровительному сезон		
	подготовка учреждения к осеннее - зимнему сезону		
Подготовка и реализация акций, смотров, конкурсов и т.п.	наличие реализуемых проектов	участие	10
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	создание условий для обеспечения жизнедеятельности учреждения и осуществления образовательного процесса	участие, без замечаний, выполнено в срок, качественно, в полном объеме	10
	наличие важных работ, мероприятий (аварийные работы, срочные и т.п.)		
Укрепление материально-технической базы	привлечение материальных средств	улучшение условий	10

от « 14 » октября 2020г.

Размер стимулирующих выплат работникам

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

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

где:

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

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

$Q_{\text{стим. раб.}} \geq 25\%$ от фонда оплаты труда работников организации.»;

от « 14» октября 2020г.

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности муниципальных казённых и бюджетных образовательных учреждений для руководителей и их заместителей.
Дошкольные образовательные учреждения**

"Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	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%
	реализация плана мероприятий ("дорожной карты") по решению задач городской педагогической конференции	исполнение мероприятий по плану образовательного учреждения	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 практик	наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки	7%
	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	5%

			работе с молодыми педагогами (федеральный, региональный, муниципальный уровень)	
		участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах	наличие участников, победителей	2% 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 городских 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 и более выступлений (публикаций)	2%
			5%
		личные победы в профессиональных конкурсах (1-3 место)	5%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
образовательные результаты	учебные результаты	отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты	3%
		отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты	3%
		отсутствие жалоб при приеме, переводе обучающихся в 10 класс	5%
		отсутствие обучающихся, оставленных на второй год обучения и переведенных в следующий класс условно	3%
		применение электронного обучения, дистанционных образовательных	5%

			технологий при реализации образовательных программ	
			отсутствие обоснованных жалоб по заполнению электронного журнала	3%
		внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): международный и всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень	5% 2%
		воспитательная работа	отсутствие правонарушений, зафиксированных надзорными органами	2%
			отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%
			отсутствие случаев	3%

			несвоевременно выявление семейного неблагополучия		
			положительная динамика снижения количества учащихся, стоящих на профилактическом учете	2%	
			организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%	
выплаты за качество выполняемых работ					
организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирующих органов		3%	
			привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%
				предоставление платных образовательных услуг: по тарифам, предусмотренным правовым актом города по индивидуальным тарифам	5%

				10%
		обучение детей в соответствии с проектной вместимостью в условиях действующих санитарных норм и правил	увеличение количества детей: более чем на 50% более чем на 80% более чем на 90% более чем на 100% более чем на 110% более чем на 120%	5% 7% 9% 11% 13% 15% "

от « 14 » октября 2020г.

Размер персональных выплат руководителю и его заместителям.

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	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	3%
			отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	3%
			отсутствие фактов ухода детей из загородных оздоровительных лагерей	5%
			приемка учреждений к новому учебному году в	10%

			соответствии с графиком	
		реализация плана мероприятий ("дорожной карты") по решению задач городской педагогической конференции	исполнение мероприятий по плану образовательного учреждения	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 практик	наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки	7%

		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 районных 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 районных	включение в советы,	5%

		коллегиальных органах и группах	проектные группы, оргкомитеты	
		профессиональн ые достижения руководителя	участие в мероприятиях муниципального , регионального и международного уровня: 1 выступление (публикация) 2 и более выступлений (публикаций)	2%
				5%
			личные победы в профессиональн ых конкурсах (1- 3 место)	5%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	образовательные результаты	учебные результаты	применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ	5%
		внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): международный	

			и всероссийский уровень	5%
			региональный уровень	
			муниципальный уровень	2%
				2%
	воспитательная работа		отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%
			организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
выплаты за качество выполняемых работ				
организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности		отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирующи х органов	3%
		привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%
			предоставление платных образовательных услуг: по тарифам,	

			предусмотренны м правовым актом города	5%
			по индивидуальны м тарифам	10%
		количество адресов мест реализации программы дополнительног о образования в соответствии с лицензией на иных площадях муниципальной собственности	до 5 объектов	5%
			более 5 объектов	10%
Заместитель руководител я	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	последовательна я реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95-100%	20%
			90-95%	10%
	соответствие учреждения требованиям надзорных органов		отсутствие предписаний	20%
			устранение предписаний в установленн ые сроки	10%
	соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям		95-100%	10%

	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы учреждения (плана финансово-хозяйственной деятельности)	более 98%	10%
	привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	получение учреждением финансовых средств по итогам участия в конкурсах	наличие гранта, наличие поступлений на внебюджетный счет	10%
		использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации образовательного процесса	количество соглашений, договоров о совместной деятельности	5%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	дополнительные объемы и объекты управления	количество дополнительных объектов управления (в т.ч. территории, здания и сооружения, коммунальные сети)	за каждый объект управления	5%
		количество консультаций по организации деятельности учреждения	до 5 консультаций в квартал	5%
			более 6 консультаций в квартал	10%
		участие в организации внутрисистемных, районных и краевых	за каждое участие	5%

	мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ		
выплаты за качество выполняемых работ			
выполнение муниципального задания на оказание образовательных услуг	сохранность контингента	90-100%	10%
	исполнение плана массовых мероприятий с учащимися	100%	20%
	результат участия муниципальных команд в краевых мероприятиях	участие	5%
		призеры, победители	10%
эффективность реализуемой кадровой политики	% обученных специалистов, имеющих допуск к выполнению работ, обеспечивающи х бесперебойную работу учреждения	90-100% от необходимого количества специалистов	10%
	% специалистов, имеющих квалификационн ую категорию	не менее 50% от общего числа педагогических работников	5%
		не менее 80% от общего числа педагогических работников	10%

		количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах	за каждого работника	10%
--	--	--	----------------------	-----

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью «33» (тридцать три листа).
 Заведующий МБДОУ «Саянский детский сад «Волшебный град»
 Г.Л. Сухоручкина.

