



*к коллективному договору*

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий Муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
Ужурский детский сад №3  
«Журавлёнок»

Н.В. Давлетова

Приказ №16.1

«17» января 2023 г.



**Положение**  
**об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения**  
**Ужурский детский сад №3 «Журавлёнок»**

ПРИНЯТО с учётом мнения  
Общего собрания трудового коллектива  
Председатель

А.Н. Фенькина

«16» января 2023 г.

Протокол №2

г. Ужур, 2023 год

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Ужурский детский сад №3 «Журавлёнок» (далее – «Положение»), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Законом Красноярского края от 07.04.2022 № 3-623 «О внесении изменений в Закон края «О краевом бюджете на 2022 год и плановый период 2023-2024 годов», постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», Решением Ужурского районного Совета депутатов Красноярского края от 18.09.2013 № 41-290р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений», постановления администрации Ужурского района от 28.04.2022 г. № 324. В том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений подведомственных Управлению образования Ужурского района» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Ужурский детский сад №3 «Журавлёнок» (далее – Учреждение), уставом учреждения.

1.2. Заведующий Учреждения несет ответственность за правильное исчисление и своевременную выплату заработной платы в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

## 2. Основные понятия

*Заработная плата (оплата труда работника)* - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), северный и районный коэффициенты 60%.

*Должностной оклад (ставка заработной платы)*- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающие коэффициенты.

*Минимальные оклады (ставки заработной платы)* по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

*Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы)* - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы), предусмотренный в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории работника, присвоенной по

результатам аттестации.

*Стимулирующие выплаты* – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

### **3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются 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.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с **приложением № 1**.

3.3. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются постановлением администрации Ужурского района.

3.4. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям (**приложение №1.1**)

### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Виды и размеры компенсационных выплат, порядок их установления определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим Положением.

4.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

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 в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края и на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации ;

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно **приложению №2** к настоящему Положению.

## 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заведующего Учреждения определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами. Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат заведующему) составляет не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения.

5.2. Работникам по решению заведующего Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения 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 высокое качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы.

5.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

5.4. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения применяется балльная и процентная система. При этом стимулирующие выплаты распределяются пропорционально отработанному времени каждого работника на основании приказа заведующего Учреждения.

5.5. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, а так же устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

5.6. За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач стимулирующие выплаты распределяются в процентном соотношении пропорционально отработанному времени каждого работника на основании приказа заведующего Учреждения.

5.7. Определение количества баллов/процентов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с **приложением №3** к настоящему Положению.

5.8. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение сложной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

5.9. Заведующий Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников и утверждаются приказом заведующего Учреждения.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, и ее состав утверждаются приказом заведующего Учреждения. В состав комиссии включаются представители совета трудового коллектива. Заведующий Учреждения в отношении работников может вносить предложения в комиссию по рассмотрению установления стимулирующих выплат, по изменению их размеров, в течение года в следующем случае: при проведении сотрудником действий, направленных на повышение эффективности работы Учреждения.

5.10. Выплаты стимулирующего характера - величина условно переменная, в случае наложения дисциплинарного взыскания не назначаются и не выплачиваются.

5.11. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с бальной оценкой в следующем порядке:

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, за исключением руководителя, распределяется по категориям работников. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

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

где:

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

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

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

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{(Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i},$$

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$  - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя Учреждения в расчете на плановый период;

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

$Q_{\text{стим}}$  не может превышать  $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$  - предельный фонд заработной платы, который может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат на плановый период;

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый период.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат на плановый период без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$  - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$  - количество календарных дней в плановом периодов, или расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера для каждой категории работников, делится на количество набранных работниками баллов.

Исходя из количества набранных работником баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество установленных в индивидуальной карте работника баллов.

5.12. При выплатах по итогам работы работников учитывается:

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств	25 50
	Выполнение порученной работы,	Задание выполнено	В срок, в полном объеме

связанной обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения			
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Участие	50

5.13. При выплатах по итогам работы педагогов учитывается:

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

5.14. Фонд оплаты труда учреждения распределяется на:

- фонд оплаты гарантированной части заработной платы (должностные оклады, ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты)
- фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда.

5.15. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующих выплат за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

5.16 Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности). Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю, заместителям руководителя, может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

5.17. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам (кроме административного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала), впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями либо продолжающим работу в учреждении в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

5.18. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

5.19. 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.

5.20. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

## **6. Персональные выплаты**

6.1. Персональные выплаты устанавливаются за опыт работы в занимаемой должности, обеспечения заработной платы на уровне не ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, региональной выплаты.

6.2. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **приложением № 4** к настоящему Положению.

## **7. Условия оплаты труда руководителя учреждения и их заместителя**

7.1. Определение размера должностного оклада заведующему Учреждению определяется в соответствии с Постановлением администрации Ужурского района № 324 от 28.04.2022 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Ужурского района в сфере образования».

7.2. Размер должностного оклада заведующего Учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников Учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений (**приложение №1**).

7.3. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются в соответствии с [подразделом 2 раздела II](#) настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

7.4. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 45 должностных окладов руководителей 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.

7.5. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с финансовым управлением администрации Ужурского района Красноярского края.

7.6. 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.

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

- при высшей квалификационной категории – 25%;
- при первой квалификационной категории – 15%.

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

7.9. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Муниципальным казенным учреждением «Управление образования Ужурского района» (далее - рабочая группа). Управление представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления учреждений, в том числе общественных советов учреждений, являющуюся основанием для премирования руководителей учреждений. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы Управление издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

При установлении руководителям учреждений выплат стимулирующего характера на педагогическую нагрузку, коллегиальной оценочной комиссией образовательной организации подается ходатайство на имя председателя рабочей группы МКУ «Управление образования» с приложением копий

протокола заседания оценочной комиссии и оценочного листа педагога. 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 и их заместителей определяются согласно **приложению № 3** к настоящему Положению.

7.10. Размер персональных выплат руководителям учреждений и их заместителям определяется согласно **приложению № 4** к настоящему Положению.

7.11. При выплатах по итогам работы за год учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы за месяц руководителям учреждений и их заместителям определяется согласно **приложению №5** к настоящему Положению. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются ежемесячно в процентах от должностного оклада.

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

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

7.14. Группа по оплате труда руководителя учреждения по сопровождению деятельности муниципальных образовательных учреждений определяется на основании объемных показателей, установленных согласно приложению №6 к Положению.

## **8. Единовременная материальная помощь**

8.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

8.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 8.2 настоящего Положения.

8.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

**Размеры окладов, ставок заработной платы работников**

Должность	Оклад
Заведующий	15083,05
Заместитель заведующего	10558,14
Заместитель заведующего по АХР	10558,14
Старший воспитатель (4 квалификационный уровень среднего профессионального образования)	8942,00
Старший воспитатель (4 квалификационный уровень высшего профессионального образования)	7847,00
Воспитатель (3 квалификационный уровень высшего профессионального образования)	8168,00
Воспитатель (3 квалификационный уровень среднего профессионального образования)	7171,00

образования)	
Учитель-логопед (4 квалификационный уровень среднего профессионального образования)	7847,00
Учитель-логопед (4 квалификационный уровень высшего профессионального образования)	8942,00
Учитель – дефектолог (4 квалификационный уровень среднего профессионального образования)	7847,00
Учитель – дефектолог (4 квалификационный уровень высшего профессионального образования)	8942,00
Педагог- психолог (3 квалификационный уровень высшего профессионального образования)	8168,00
Инструктор по физической культуре (1 квалификационный уровень высшего профессионального образования)	7120,00
Инструктор по физической культуре (2 квалификационный уровень среднего профессионального образования)	6255,00
Музыкальный руководитель (1 квалификационный уровень высшего профессионального образования)	7120,00
Музыкальный руководитель (2 квалификационный уровень среднего профессионального образования)	6255,00
младший воспитатель	4305,00
помощник воспитателя	3621,00
делопроизводитель	3813,00
уборщик служебных помещений	3275,00
повар	3813,00
кухонный рабочий	3275,00
дворник	3275,00

Кладовщик	3275,00
сторож	3275,00
машинист по стирке и ремонту	3275,00

**Повышающий коэффициент**

п/п	Основание повышения оклада ( должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории педагогическим работникам: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%

**Виды и размеры компенсационных выплат  
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)**

п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
	Выплата за вредность	12
	Ночные	35

<\*> Без учета повышающих

Оценочный лист  
стимулирующей части заработной платы заведующего

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы*	самооценка	комментарий членов комиссии
		наименование	индикатор			
1	2	3	4	5		
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса в учреждении	отсутствие предписаний надзорных и контролирурующих органов	30 %		
			отсутствие травм, несчастных случаев	20 %		
		Выполнение муниципального задания	100 % по итогам квартала, года	30 %		
		Обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100 %	15 %		
		Обеспечение соответствия локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным нормативным актам (по результатам проверки)	10%		
		Организация работы по предупреждению правонарушений	отсутствие правонарушений в отношении несовершеннолетних или правонарушений, совершенных несовершеннолетними	15%		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						

Обеспечение развития учреждения	Организация участия педагогов в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	муниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень	12 % 17% 28%		
	Реализация проектной и исследовательской деятельности	участие в краевых проектах, программах. (по результатам деятельности за отчётный период)	25%		
	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	15%		
Выплаты за качество выполняемых работ					
Результативность деятельности учреждения	Освоение образовательной программы по итогам промежуточной и итоговой аттестации обучающихся или по итогам внутреннего мониторинга 1 раз в полугодие	отсутствие учащихся, не прошедших итоговую аттестацию отсутствие учащихся, имеющих академическую задолженность. Средний и высокий уровень освоения программы - не ниже 70% (для заведующих ДООУ)	50 %		
Эффективность управления коллективом	Организация деятельности по исполнению трудового законодательства	Отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	17 %		
	Организация деятельности по предотвращению конфликтных ситуаций в учреждении	Отсутствие обращений граждан, вызванных конфликтными ситуациями в учреждении	13 %		
	Соблюдение исполнительской дисциплины руководителем	Отсутствие замечаний по исполнительской дисциплине	15%		
Обеспечение информационной открытости учреждения	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, популяризация деятельности учреждения	системное сопровождение сайта	15%		
		освещение деятельности в СМИ	10%		

**Размер персональных выплат**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)*
	Опыт работы в занимаемой должности ** От 1года до 5лет*** От 5 лет до 10 лет *** Свыше 10 лет*** Выплата воспитателям Молодой специалист За работу с детьми ОВЗ Работа на дому	5% 15% 25% 718,40 20% 20% 20%

\*Производится при условии соответствия занимаемой должности учреждения или профилю педагогической деятельности

**Размер выплат по итогам работы руководителя учреждения и их заместителя**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), %*	самооценка	комментарий членов комиссии
	наименовани	индикатор			
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	межрегиональн ые региональные муниципальные	150 % 100 %		
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100 %		
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	межрегиональн ые региональные муниципальные	100 % 90 % 80 % 70 %		
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100 %		

### Оценочный лист стимулирующей части заработной платы по итогам работы педагогов

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов	Самооценка	Коллегиальная оценка
	Наименование	Индикатор			
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50		
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50		
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50		
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50		
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50		

### Оценочный лист стимулирующей части заработной платы по итогам работы

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов	Самооценка	Коллегиальная оценка
	наименование	индикатор			
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25		
		95% выделенного объема средств	50		
Выполнение порученной работы, связанной обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	В срок, в полном объеме	50		
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	50		
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Участие	50		