

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ
ИДРИНСКИЙ РАЙОННЫЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ

РЕШЕНИЕ

16.06.2011

с.Идринское

№ ВН-85-р

Об установлении новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Идринского района

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», ст.4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9 – 3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», Постановлением правительства РФ от 31.05.2011 № 436 «О порядке предоставления в 2011-2013 годах субсидий из федерального бюджета субъектов Российской Федерации на модернизацию региональных систем общего образования», руководствуясь ст. 22 Устава Идринского района районный Совет депутатов **РЕШИЛ:**

1. Установить новую систему оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Идринского района (прилагается).
2. Настоящее решение вступает в силу со дня официального опубликования в газете «Идринский вестник», официальном сайте Идринский муниципальный район и применяется к правоотношениям согласно перечню образовательных учреждений, переводимых на НСОТ с 01.09.2011, утвержденном решением районного Совета депутатов от ____ 2011 № ____

Глава района

А.Г. Букатов

ОБ УСТАНОВЛЕНИИ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ИДРИНСКОГО РАЙОНА

Настоящее Решение устанавливает новые системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений (далее - работники учреждений), финансируемых за счет средств бюджета Идринского района, отличные от тарифной системы оплаты труда.

Статья 1. Общие положения

1. Новая система оплаты труда работников учреждений (далее - новая система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

2. Новая система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Решением.

3. Новая 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 учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

4. Примерные положения об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности утверждаются Постановлением главы администрации Идринского района.

5. Для работников учреждений, 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 приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Решением в пределах указанных средств.

6. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

7. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Решением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Статья 2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

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 коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2. В коллективных договорах, 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).

3. Минимальные размеры окладов, ставок устанавливаются в примерных положениях об оплате труда.

В примерных положениях об оплате труда могут устанавливаться должности (профессии) работников учреждений и условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются выше минимальных размеров окладов, ставок.

Статья 3. Выплаты компенсационного характера

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, содержащими нормы трудового права, и настоящим Решением.

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);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в примерных положениях об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Решением.

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

Статья 4. Выплаты стимулирующего характера

1. Работникам учреждений 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.

2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

3. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников, утверждаются Постановлением главы администрации Идринского района, для работников подведомственных им учреждений.

4. Постановление главы администрации Идринского района определяет виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том

числе критерии оценки результативности и качества труда для работников учреждений, учредителем которых является.

5 . Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих новые системы оплаты труда.

6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат за условия работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда). 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.

Статья 5. Единовременная материальная помощь

1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 2](#) настоящей статьи.

4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

Статья 6. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Решением.

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 учреждений в соответствии с [приложением 1](#) к настоящему Решению.

3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с [приложением 2](#) к настоящему Решению.

4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается локальным правовым актом органа администрации Идринского района, являющегося учредителем учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми Постановлением главы администрации Идринского района.

6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

7. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются Постановлением главы администрации Идринского района в примерных положениях об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Решением.

8. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, устанавливаются Постановлением главы администрации Идринского района в примерных положениях об оплате труда.

9. Выплаты стимулирующего характера для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете учреждений.

11. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, определяется Постановлением главы администрации Идринского района в примерных положениях об оплате труда, но не выше предельного количества должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установленных [приложением 3](#) к настоящему Решению, 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.

12. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается Постановлением главы администрации Идринского района в примерных положениях об оплате труда.

13. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений [статьи 5](#) настоящего Решения.

Статья 7. Расходные обязательства

Оплата труда работников учреждений осуществляется в соответствии с настоящим Решением и является расходным обязательством Идринского района.

Статья 8. Заключительные и переходные положения

1. Заработная плата в соответствии с новыми системами оплаты труда устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Решением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, предусмотренных новыми системами оплаты труда, в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

2. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера

руководителям учреждений и случаев, предусмотренных [пунктом 8 статьи 1](#) настоящего Решения.

3. Порядок и условия определения размера или размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливаются Постановлением главы администрации Идринского района в примерных положениях об оплате труда.

4. При переходе на новые системы оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

Статья 10. Вступление в силу настоящего Решением

Настоящее Решение вступает в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования и распространяется на:

учреждения, включенные в перечень учреждений на проведение эксперимента по введению новых систем оплаты труда без проведения конкурсного отбора.

КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО
ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ С
УЧЕТОМ
ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
	1	2	3	4	5
4	Учреждения, подведомственные органу исполнительной власти края в области образования и науки	2,6 – 3,0	2,1 – 2,5	1,8 – 2,0	1,5 – 1,7

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
ОРГАНУ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ КРАЯ В ОБЛАСТИ
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ, К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

численность работников учреждения;
количество обучающихся (воспитанников);
показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных [пунктами 7 и 8](#) настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

по детским домам, школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу на 1 января;

по учреждениям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

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

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

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

6. Учреждения дополнительного образования детей, находящиеся в ведении органа исполнительной власти края в области образования и науки, относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных [пунктом 7](#) настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

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

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях с круглосуточным пребыванием, за исключением детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	за каждого обучающегося (воспитанника) дополнительно	0,3
3	Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	из расчета за каждого	0,5
4	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
5	Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию, ученую степень	0,5 1 1,5
6	Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей	за каждое указанное структурное подразделение	
		до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		свыше 200 человек	50

7	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности:	за каждую группу дополнительно	5
	спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
8	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
9	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
10	Наличие собственного оборудования здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
11	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
12	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	находящихся на балансе учреждения	30
		при наличии договорных отношений	15
13	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50

14	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
15	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
16	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
17	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
18	Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10
19	Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5

Группы
по оплате труда руководителей учреждений

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
2	Специальные (коррекционные) учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150

3	Иные учреждения, осуществляющие образовательный процесс	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
---	---------------------------------------------------------	-----------	---------------	---------------	--------

ПРЕДЕЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ
ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ

№ п/п	Учреждения	Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год
1	2	3
	Учреждения, подведомственные органу исполнительной власти края в области образования и науки	до 45

Приложение № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель Общего собрания
трудоуемого коллектива

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая Д/С № 1
«Солнышко»

Великая Яковлева Т.В.

(подпись, фамилия) (инициалы, фамилия)
« 22 » 06 2012



Чугаева И.В.

(подпись, фамилия) (инициалы, фамилия)
« 22 » 06 2012

Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад II категории комбинированного вида № 1
«Солнышко»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад II категории комбинированного вида № 1 «Солнышко, (далее – Положение), разработано на основании решения районного совета депутатов Идринского района от 16.06.2011 г. № ВН-85-р «Об установлении новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Идринского района», Постановления администрации Идринского района от 22.06.2011 г. № ВН-150-р «О внесении изменений в решение районного Совета депутатов от 16.06.2011 г., Постановление администрации Идринского района от 16.05.2012 г. № 147-п «О внесении изменений в постановление администрации Идринского района от 22.05.2012 г.», Постановление № 149-п от 18.05.2012 г. «О внесении изменений в постановление администрации Идринского района от 22.06.2011 г. № 304-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений» и решением Идринским районным советом депутатов от 15.05.2012 г., № 300-п «Об утверждении примерного положения работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Идринского района» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад II категории комбинированного вида № 1 «Солнышко (далее – Учреждение).

1.2. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.3. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных приложением № 1 к настоящему Положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. 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 -30%;

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 -30%;

за работу в 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. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

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);

другие виды 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
----------	-----------------------------	-----------------------------------

		(должностно- му окладу), ставке заработной платы
1.	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)	20
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

IV. 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.

4.3. 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;

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

4.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного Красноярском крае, региональной выплаты.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных 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 приложением № 3 к настоящему Положению.

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

4.8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

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

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

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

4.10. Определение количества баллов, 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 № 4* к настоящему Положению.

4.11. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам

устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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 квартале;

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

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).

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

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителей руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) в расчете на месяц в плановом периоде;

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

$Q_{\text{стим}}$ 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, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово – хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

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

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

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

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде 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 на месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

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

V. Единовременная материальная помощь

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

5.2. 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).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

VI. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

6.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$Сп = \text{ФОТп} / (4,3 * \text{Чп}), \text{ где}$$

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 – среднее число недель в месяце.

6.2. Оплата труда иным работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 249, \text{ где}$$

C_p – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

249- число рабочих дней в году.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Квалификационные уровни		Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		1 917,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2 019,0 <*>
2 квалификационный уровень		2 241,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	2 709,0
	при наличии высшего профессионального образования	3 096,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	2 841,0
	при наличии высшего профессионального образования	3 247,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 120,0
	при наличии высшего профессионального образования	3 566,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 423,0
	при наличии высшего профессионального образования	3 912,0

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 019,0
2 квалификационный уровень	2130,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 241,0
2 квалификационный уровень	2 462,0
3 квалификационный уровень	2 706,0
4 квалификационный уровень	3 415,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	2462,0
2 квалификационный уровень	2706,0
3 квалификационный уровень	2971,0
4 квалификационный уровень	3571,0

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1735,0

2 квалификационный уровень	1818,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2019,0
2 квалификационный уровень	2406,0
3 квалификационный уровень	2706,0
4 квалификационный уровень	3260,0

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

4. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1 735,0
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	2 241,0
2 квалификационный уровень	2 462,0
3 квалификационный уровень	2 666,0 <*>
4 квалификационный уровень	2 915,0
5 квалификационный уровень	3 266,0
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	3 858,0

<*> Для должности «медицинская сестра палатная (постовая)», «медицинская сестра по физиотерапии», «медицинская сестра по массажу» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2 915,0 руб.»;

5. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	4 169,0
2 квалификационный уровень	4 480,0
3 квалификационный уровень	4 835,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	2 462,0
3 квалификационный уровень	2 706,0
4 квалификационный уровень	3 415,0
5 квалификационный уровень	3 858,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	4 169,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 480,0
2 квалификационный уровень	5 190,0
3 квалификационный уровень	5 589,0

Размер персональных выплат работникам Учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	надбавка за квалификационную категорию устанавливается при наличии: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	
2.	выплата за 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 слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*> от 5 лет 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 слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <*>	20% 15% 10% 5% 15% 20% 15% 20% 15% 25% 30% 25%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	40%
3.	<p>выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за ненормированный рабочий день 30% - за разделение рабочего дня на части 30% - за систематические командировки (3 и более в месяц) 30% - педагогическим работникам за особенности образовательных программ <***> 10% - педагогическим работникам за подготовку к урокам и другим видам учебных занятий 25% - педагогическим работникам за изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий <***> 30% - педагогическим работникам за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, воспитанниками <***> 25% - педагогическим работникам за работу с родителями <***> 30% - воспитателям, музыкальным руководителям, тренерам-преподавателям, педагогам-организаторам, педагогам дополнительного образования детей, помощникам воспитателя, младшим воспитателям за перекомплект в классе (группе) 5% за одного обучающегося, воспитанника - педагогическим работникам за наличие в классе (группе) обучающихся, воспитанников с различными образовательными потребностями 50% 	
4.	выплата за работу в сельской местности специалистам	25%
5.	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений	20%

	высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении.	
б.	Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 рубля

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

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

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

<****> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей (далее - выплаты воспитателям), устанавливаются в размере 718,4 рубля на одного воспитателя (включая старшего). 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 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).

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.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		число баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
			50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	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

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения.

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность	
		наименование	индикатор			
1	2	3	4	5	7	
Педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Отсутствие замечаний	5	1 раз в квартал	
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Повышение профессиональной компетентности	Выступления на заседаниях профессиональных сообществ	3	1 раз в квартал	
		Обобщение, презентация и тиражирование опыта-написание статьи, конспекта, публикация	Изданное пособие	6	по факту	
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	участие	3	по факту	
		Пополнение сайта	подготовка материала	5	по факту	
		Ведение документации (педсоветы, семинары, ПМПк)	качественное и своевременное оформление документации	5	по факту	
		участие в благоустройстве территории ДОУ	участие	3	по факту	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					

Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	3	по факту
		Призовое место в конкурсе проектов и программ Уровень: группы	3	по факту
		ДОУ	6	по факту
		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	3	по факту
		участие		
		ДОУ	4	по факту
		муниципалитет	6	по факту
		краевой уровень	8	по факту
	всероссийский уровень	10	по факту	
	адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	Сопровождение по индивидуальным маршрутам	3	по факту
Работа в ПМПк учреждения	Наличие характеристик, заключений, диагностического материала	3	по факту	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого - педагогического сопровождения воспитанников	организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом	Наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	3	по факту

Достижения детей	участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	участие	2	по факту
		Призовое место(ДОУ)	4	по факту
		Призовое место (муниципалитет)	6	по факту
		Призовое место (краевой)	8	по факту
		Призовое место (всероссийский)	10	по факту

ИТОГО

Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Отсутствие замечаний	5	1 раз в квартал
	Обеспечение занятости детей	проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	Выполнение режимных моментов в полном объеме, без замечаний	5	ежемесячно
			Стимулирование индивидуальных возможностей каждого ребенка, детской самостоятельности	3	ежемесячно
			Создание предметно-развивающей среды	3	ежемесячно
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения	3	ежемесячно
			Проведение профилактических мероприятий по профилактике плоскостопия, нарушения осанки	3	ежемесячно

		Соблюдение структуры проведения прогулок	3	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение программ и проектов	Использование инновационных техник и методов	5	ежемесячно
		Апробация или реализация отдельных частей программы, техник и методик	3	ежемесячно
		Реализация авторских проектов Уровень: группы	3	По факту
		ДОУ	5	По факту
		Разработка и реализация комплекса тематических занятий и мероприятий	3	По факту
		Отчет по самообразованию (оформление отчета)	3	1 раз в квартал
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	Отсутствие травм, несчастных случаев	3	ежемесячно
		Создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у воспитанников и родителей	2	ежемесячно
Эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2	ежемесячно
		высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1	ежемесячно
	посещаемость детей	не менее 70%	3	ежемесячно
		не менее 60%	2	

		не менее 55%	1	
	использование инновационных форм работы с родителями	Проведение мероприятий совместно с родителями воспитанников	3	по факту
		Проведение нетрадиционных родительских собраний	5	по факту
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	участие	3	по факту
	Пополнение сайта	подготовка материала	5	по факту
	Ведение документации (педсоветы, семинары, ПМПк)	качественное и своевременное оформление документации	3	по факту
	участие в благоустройстве территории ДОУ	участие	3	по факту
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательно-образовательного процесса в соответствии образовательной программой ДОУ	отсутствие замечаний старшего воспитателя, администрации учреждения	3	ежемесячно
	Проведение НОД в соответствии с требованиями	отсутствие замечаний старшего воспитателя, администрации учреждения	3	ежемесячно
	Проведение НОД с использованием ИКТ	Использование ИКТ (самостоятельно)	3	По факту
	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания, требованиями дошкольной педагогики	Отсутствие замечаний старшего воспитателя, администрации учреждения	3	ежемесячно
	участие в конкурсах профессионального	участие		2
Призовое место (ДОУ)			4	По факту

		мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Призовое место (муниципалитет)	6	По факту		
			Призовое место (краевой уровень)	8	По факту		
			Призовое место (всероссийский уровень)	10	По факту		
		демонстрация новых технологий, форм, методов, приемов при проведении открытых мероприятий, творческих отчетов, семинаров	ДОУ	4	По факту		
			Муниципальный уровень	6	По факту		
			Краевой уровень	8	По факту		
			Всероссийский уровень	10	По факту		
		Достижения детей в конкурсах	участие	2	По факту		
			Призовое место(ДОУ)	4	По факту		
			Призовое место (муниципалитет)	6	По факту		
			Призовое место (краевой уровень)	8	По факту		
			Призовое место (всероссийский уровень)	10	По факту		
		ИТОГО					
		Педагогические работники: музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор по физической	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
			Ведение профессиональной документации (тематическое планирование)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Отсутствие замечаний	5	1 раз в квартал

культуре

Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	наличие мероприятий	3	по факту
Обеспечение методического уровня организации творческого процесса	Руководство, организация и сопровождение творческого процесса(проект, мероприятие, конкурс)	наличие мероприятия	3	по факту
	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессиональных сообществ на уровне ДОУ	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	3	по факту
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения детей	участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	участие	2	по факту
		Призовое место(ДОУ)	4	по факту
		Призовое место (муниципалитет)	6	по факту
		Призовое место (краевой)	8	по факту
		Призовое место (всероссийский)	10	по факту
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	Наличие мероприятия	3	по факту

Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика в середине и в конце года	3	по результатам диагностики
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	Отсутствие травм, несчастных случаев	3	ежемесячно
		Создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у воспитанников и родителей	3	ежемесячно
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	участие	3	по факту
	Пополнение сайта	подготовка материала	5	по факту
	Ведение документации (педсоветы, семинары, ПМПк)	качественное и своевременное оформление документации	3	по факту
	участие в благоустройстве территории ДОУ	участие	3	по факту
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	выстраивание воспитательно-образовательного процесса в соответствии образовательной программой ДОУ	отсутствие замечаний старшего воспитателя, администрации учреждения	3	ежемесячно
	Проведение НОД в соответствии с требованиями фед.гос.треб.	отсутствие замечаний старшего воспитателя, администрации учреждения	3	ежемесячно
	Проведение НОД с использованием ИКТ	Использование ИКТ (самостоятельно)	3	по факту

Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания, требованиями дошкольной педагогики	Отсутствие замечаний старшего воспитателя, администрации учреждения	3	ежемесячно	
участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	участие	2	по факту	
	Призовое место (ДОУ)	4	по факту	
	Призовое место (муниципалитет)	6	по факту	
	Призовое место (краевой уровень)	8	по факту	
	Призовое место (всероссийский уровень)	10	по факту	
демонстрация новых технологий, форм, методов, приемов при проведении открытых мероприятий, творческих отчетов, семинаров	ДОУ	3	по факту	
	Муниципальный уровень	6	по факту	
	Краевой уровень	8	по факту	
	Всероссийский уровень	10	по факту	
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка и реализация проектов и программ	Использование инновационных техник и методов	5	ежемесячно
		Апробация или реализация отдельных частей программы, техник и методик	3	ежемесячно
	Реализация авторских проектов Уровень: группы	3	по факту	
	ДОУ	5	по факту	
	Разработка и реализация комплекса тематических занятий и мероприятий	3	по факту	
	Самообразование	Отчет по самообразованию(оформление отчета)	3	1 раз в квартал

ИТОГО

Младший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	3	ежемесячно
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	3	ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	участие	3	по факту
		участие в благоустройстве территории ДОУ	участие	3	по факту
	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в осуществлении воспитательно-образовательного процесса	Участие в праздниках, утренниках	5	по факту
			Помощь воспитателю в подготовке и проведении совместной деятельности	2	ежемесячно
			Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	1	ежемесячно
	Выплаты за качество выполняемых работ				

	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
		соблюдение санитарно-гигиенических норм в группе во время карантина	Отсутствие замечаний	2	по факту
Повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	3	ежемесячно
			устранение предписаний в установленные сроки	1	по факту
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	Отсутствие вспышек заболеваний	2	ежемесячно
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно	

	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	Отсутствие замечаний	4	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений пищеблока	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	3	ежемесячно
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	участие	3	по факту
		участие в благоустройстве территории ДОУ	участие	3	по факту
ИТОГО					
Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, уборщик, машинист по стирке белья помощник повара	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Выполнение дополнительных видов работ	выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения;	Субботники, озеленение, по итогу выполненных работ	3	по факту
		Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Штукатурно-малярные работы	3	по факту
		Участие и помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий в ДОУ	Пошив костюмов	2	по факту
			Изготовление элементов костюмов	2	по факту
			Изготовление атрибутов	2	по факту

		Помощь в оформлении помещения	2	по факту
		За пошив спец.одежды	2	по факту
		За пошив портьер, постельного белья	2	по факту
		За изготовление учебных пособий, атрибутов к праздникам, развлечениям	2	по факту
		Исполнение ролей	1	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие, замечаний предписаний контролирующих органов	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	2	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	2	ежемесячно
	Устранение травмоопасных предметов на детских площадках	отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	2	ежемесячно
	Выполнение хозяйственных работ, уход за деревьями, кустарниками, газонами в соответствии со временем года	отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	2	ежемесячно

ИТОГО

Операторы (ОЭБУ), рабочий по комплексному обслуживанию здания, подсобный рабочий, сторож, дворник	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Выполнение дополнительных видов работ	выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения;	Субботники, озеленение, по итогу выполненных работ	3	по факту
		Погрузочно-разгрузочные работы	Выполнение работ	3	по факту
		Проведение ремонтных работ, связанных с ликвидацией аварий	Выполнение работ	3	по факту
		Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Штукатурно-малярные работы	3	по факту
		Участие и помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий в ДОУ	Изготовление элементов костюмов	2	по факту
			Изготовление атрибутов	2	по факту
			Помощь в оформлении помещения	2	по факту
			За изготовление учебных пособий, атрибутов к праздникам, развлечениям	2	по факту
			Исполнение ролей	1	по факту
		Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие, замечаний предписаний контролирующих органов	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	2	ежемесячно	

Выплаты за качество выполняемых работ					
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	2	ежемесячно	
	Устранение травмоопасных предметов на детских площадках	отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	2	ежемесячно	
	Выполнение хозяйственных работ, уход за деревьями, кустарниками, газонами в соответствии со временем года	отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	2	ежемесячно	
Делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Взаимодействие по документ обеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	участие	3	по факту
участие в благоустройстве территории ДОУ		участие	3	по факту	

ИТОГО

Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Отсутствие замечаний	3	ежемесячно
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	3	по факту
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	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	3	ежемесячно
	Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	наличие проектов, программ по здоровьесбережению	3	по факту
	Обеспечение методического уровня организации образовательного уровня	Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных сообществ	Выступления на заседаниях профессиональных сообществ Проведение мастер-классов. Уровень: ДОУ	2	по факту

		Муниципальный	4	по факту
		Краевой	6	по факту
		Всероссийский	8	по факту
	Участие в профессиональных конкурсах	участие	2	по факту
		Призовое место (ДОУ)	4	по факту
		Призовое место (муниципалитет)	6	по факту
		Призовое место (краевой уровень)	8	по факту
		Призовое место (всероссийский уровень)	10	по факту
	Обобщение, презентация и распространение опыта-написание статьи и публикации	Районный уровень	4	по факту
		Краевой уровень	6	по факту
		Всероссийский уровень	8	по факту
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение проектов и программ воспитания	Использование инновационных техник и методов	5	ежемесячно
		Апробация или реализация отдельных частей программы, техник и методик	3	ежемесячно

		Реализация проектов в ДОУ	5	по факту	
		Разработка и реализация комплекса тематических занятий и мероприятий	3	по факту	
		Отчет по самообразованию (оформление отчета)	3	1 раз в квартал	
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые утренники, праздники, выставки, мастер-классов	Организация и контроль проведения мероприятий	3	по факту	
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	участие	3	по факту	
	пополнение сайта	подготовка материала	5	по факту	
	участие в благоустройстве территории ДОУ	участие	3	по факту	
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	3	по факту	
		Сопровождение педагогов, детей в конкурсах	участие	2	по факту
		Призовое место(ДОУ)	4	по факту	
		Призовое место (муниципалитет)	6	по факту	

		Призовое место (краевой уровень)	8	по факту
		Призовое место (всероссийский уровень)	10	по факту
ИТОГО				