


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД №1 «РУЧЕЕК» П. ОСИНОВЫЙ МЫС**
663457 Красноярский край, Богучанский район, п. Осиновый Мыс, ул. Береговая, 16
Телефон 89509772775; ruchekosin@yandex.ru
ИНН 2407010863 ОГРН 1022400592862

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2022-2025 ГГ.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад №1 «Ручеек» п. Осиновый Мыс

 А.В. Мезева

От работодателя:


Заведующий Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад №1 «Ручеек» п. Осиновый Мыс

 Е.Т. Попова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении экономики и планирования администрации Богучанского района

Регистрационный № 36 от «17» 05 2022 г

Начальник Управления экономики и планирования администрации Богучанского района

 / Ю.С. Романенко

Утвержден на Общем собрании трудового коллектива

Протокол № 1 от 01.03.2022г.



Приложение № 1
к коллективному договору на 2022-2025г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МКДОУ детский сад №1
«Ручеек» п. Осиновый Мыс

А.В. Мезева
(личная подпись) (инициалы, фамилия)

« 4 » 05 2022

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МКДОУ детский сад №1
«Ручеек» п. Осиновый Мыс

Е. Попова
(личная подпись) (инициалы, фамилия)

« 04 » 05 2022



Положение

об оплате труда работников

Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад №1 «Ручеек» п. Осиновый Мыс

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад №1 «Ручеек» п. Осиновый Мыс (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Богучанского района №1177-п от 29.12.2021г. «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 «Ручеек» п. Осиновый Мыс (далее – Учреждение).

1.2. Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников, определенные приложением 7, исходя из объема финансирования, распределенного на выплату стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.4. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.5. 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) положения об оплате труда работников Учреждения;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения ПО Профсоюза Учреждения.

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

Размеры и сроки индексации устанавливаются Законом Красноярского края о краевом бюджете. (п.9 ст.1 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений")

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

2.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются приложением 2 к настоящему Положению.

2.1.3. 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 локальных нормативных актах.

2.2 Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. Компенсационные выплаты – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту- ТК РФ) и другими федеральными законами.

2.2.2. 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.

2.2.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

-выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 ТК РФ;

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, производятся на основании статьи 148 ТК РФ;

- выплаты при направлении в служебные командировки;

- выплаты при переезде на работу в другую местность;

- выплаты при совмещении работы с получением образования;

- выплаты в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) при увольнении работника;

- выплаты за работу в сельской местности;

- 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).

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 ТК РФ.

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

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 ТК РФ.

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению 3 к настоящему Примерному положению.

2.2.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районе, приравненном к районам Крайнего Севера (п.4 ст.3 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»).

2.2.5. Оплата труда лиц, работающих в Учреждении по совместительству

внутреннему или внешнему, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, в соответствии с действующей системой оплаты труда и производится с учетом районного коэффициента и надбавок. (ч. 1 ст.135 ТК РФ, ст. 285 ТК РФ).

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

3.1.1. Руководителю 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 качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работников на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы руководителю определяется согласно приложению 6 к настоящему Положению.

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

Размер персональных выплат руководителю Учреждения определяется согласно приложению 5 к настоящему Положению.

3.1.2. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с п.3.3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

3.2.. 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 организации к группе по оплате труда руководителя учреждения в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

3.2.1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников Учреждения основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя определяется согласно приложению 11.

Перечень должностей, профессий работников Учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» утверждается администрацией Богучанского района Красноярского края (постановлением).

3.2.2. Должностной оклад Руководителю устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме 3 часа в день с 1 - 2 группами. 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.

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

- при высшей квалификационной категории - на 20%;
- при первой квалификационной категории - на 15%.

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

3.3. Группа по оплате труда руководителя Учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

3.3.1. Руководителю Учреждения группа по оплате труда устанавливается приказом начальника управления образования администрации Богучанского района, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

3.4. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения, составляет 45 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.4.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителей) определяется размером, не превышающем размера, предусмотренного приложением 10.

3.5. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю Учреждения может направляться на стимулирование труда работников Учреждения.

3.6. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной при управлении образования администрации Богучанского района (далее - рабочая группа).

Рабочая группа осуществляет свою работу в соответствии с Положением, утвержденным начальником управления образования администрации Богучанского района.

3.6.1. Руководитель Учреждения не позднее 20 числа текущего месяца представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности Учреждения за месяц (период аналитической информации начинается с 20 числа предыдущего месяца и заканчивается 19 числом текущего месяца), являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

3.6.2. Руководитель Учреждения имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

3.6.3. 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.

3.6.4. С учетом мнения рабочей группы управление образования администрации Богучанского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

3.7. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителя Учреждения определяются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

3.7.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю устанавливаются в процентах от должностного оклада.

3.7.2. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного п.3.4 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя Учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

3.7.3. Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителя за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается и выплачивается ежемесячно в процентах от размера доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя организации:

Таблица 1

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств,	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до	1,5

	предусмотренному на выполнение государственного задания	на 30,9%	
		от 31% и выше	2,0

3.8. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя организации и представления указанными лицами данной информации устанавливается администрацией Богучанского района.

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

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

4.2. 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 (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты);
- выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

4.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

4.4. Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения Профсоюза в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.5. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения, в том числе общественного совета Учреждения, Профсоюза.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

4.7. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

Персональная стимулирующая выплата молодым специалистам устанавливается на срок первых пять лет работы с момента окончания учебного заведения.

Право на ежемесячную персональную стимулирующую выплату молодому специалисту, имеют лица в возрасте не старше 35 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении.

Указанная надбавка предоставляется как по основному месту работы, так и по совместительству.

4.8. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

4.8.1. Персональные выплаты (региональные выплаты) в целях обеспечения заработной платы работникам Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда). (п.2 ст.4 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений"))

4.8.2. 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).

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

4.8.4. Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.8.5. 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. (п.2 ст.4 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений")

4.9. При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- 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 Учреждений устанавливается в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

4.10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно.

4.11. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.12. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.13. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации, определяется по формуле:

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

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

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

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

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

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

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

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, \text{ где:}$$

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда работникам организации, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) организации, на месяц в плановом периоде;

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

$Q_{\text{отп}}$ - 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 организации на месяц в плановом периода.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации, составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2. Руководителю Учреждения, работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

Единовременная материальная помощь руководителю оказывается на основании приказа начальника управления образования администрации Богучанского района.

Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем 2 пункта 5.2.

Размер единовременной материальной помощи руководителю Учреждения не может превышать пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем 2 пункта 5.2.

6.3. Выплата единовременной материальной помощи производится с учетом районного коэффициента, процентной надбавки 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.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ**

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2 822,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2 971,0 <*>
2 квалификационный уровень		3 297,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 874,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 547,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 102,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 810,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 588,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 364,0

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 115,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 967,0

 <*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 355,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 553,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		2 971,0
2 квалификационный уровень		3 134,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		3 297,0
2 квалификационный уровень		3 623,0
3 квалификационный уровень		3 981,0
4 квалификационный уровень		5 024,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		3 623,0
2 квалификационный уровень		3 981,0
3 квалификационный уровень		4 370,0

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
4 квалификационный уровень	5 253,0

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	3 297,0

6. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 552,0
2 квалификационный уровень	2 675,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 971,0
2 квалификационный уровень	3 623,0
3 квалификационный уровень	3 981,0
4 квалификационный уровень	4 796,0

8. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	6 133,0
Художественный руководитель	6 278,0
Специалист по охране труда	3 623,0
Специалист по охране труда II категории	3 981,0
Специалист по охране труда I категории	4 370,0

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам образовательного учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МКДОУ детский сад №1 «Ручеек» п. Осиновый Мыс (далее – учреждение), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

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

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K/100, \text{ где:}$$

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

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный в соответствии с приложением 1 к настоящему примерному положению;

K - повышающий коэффициент.

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда организации, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица

№ 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%

	второй квалификационной категории	10%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50%

5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2, \text{ где:}$$

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

-если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K_2 = 0\%$,

-если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%, \text{ где:}$$

Q_1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}}, \text{ где:}$$

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q_2 - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

$Q_{\text{отп}}$ - 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 педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ
ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ
(ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ
ОТ НОРМАЛЬНЫХ)**

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2	руководителям учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15
3	руководителям; работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) общеобразовательных учреждений, имеющих интернат	20
4	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
5	за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат	15
6	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
7	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с	30

	перерывом рабочего времени более двух часов)	
8	работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
9	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
10	выплата за работу в сельской местности	25

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

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

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	1.1. обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса учащихся в учреждении	Отсутствие предписаний надзорных органов	20%
			отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения	15%
		1.2. Эффективность финансово – экономической деятельности	эффективное использование запланированных бюджетных средств	5%
	1.3. Организация работы психолого-педагогических консилиумов	отсутствие замечаний в работе консилиума со стороны учредителя, в том	5%	

			числе по обращениям родителей	
		1.4. Информационная открытость учреждения	своевременное обновление информации, размещаемой на сайте	5%
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение развития учреждения	2. 1. Результативное участие педагогов в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях (<i>наличие призовых мест</i>)	Муниципальный уровень	5%	
		краевой уровень	10%	
		Федеральный уровень	15%	
	2.2. участие образовательной организации в проектах	муниципальный уровень	5%	
		краевой уровень	10%	
		федеральный уровень	15%	
	2.3. Сетевое взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения.	проекты, программы, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период,(с предоставлением ежеквартально на сайте деятельности учреждения)	5%	
	2.4. Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной образовательной программой	Наличие программ наличие плана	10%	
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
Результативность деятельности учреждения	3.1. посещаемость дошкольной образовательной организации	75-80%	5%	
		80-85%	10%	
		85-90%	15%	
		90-100%	20%	

		3.2. Привлечение дополнительных внебюджетных средств	до 10 тыс.рублей от 10-30 тыс.рублей свыше 30 тыс.рублей	5% 10% 15%
		3.3. организация системы работы, направленной на сохранение здоровья (обязательное описание итогов события на сайте)	проведение не менее 4 совместных мероприятий за год с родителями, воспитанниками, воспитателями, направленных на пропаганду здорового образа жизни	15%
		3.4. Отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушения трудового законодательства		15%
		3.5. отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обращений граждан	5%
	Выполнение функций управляющего контрактного	3.2.. Разработка плана-графика закупок; осуществление подготовки изменений для внесения в план-график.	Размещение в единой информационной системе (ЕИС) плана-графика и внесенных в него изменений.	7%
		3.3. Проверка государственных контрактов, договоров обслуживаемых учреждений; рассмотрение протокол разногласий (при необходимости); размещение проект контракта (контракт) в ЕИС и на электронной площадке;	Договоры заключены в соответствии с действующим законодательством (без замечаний)	7%
		3.4. Ведение претензионных переговоров с поставщиками	Составление претензий по неисполнению контракта	7%
ИТОГО:				

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
РУКОВОДИТЕЛЮ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3 (включительно)	30%
	свыше 3	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <*>	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	30%
	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ И
ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), % <*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	20%
		федеральные	10%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	20%
		федеральные	10%
		межрегиональные	5%
		региональные	3%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	5%
Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Организация принята надзорными органами	Без замечаний	10%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА РАБОТЫ ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И ИНЫХ РАБОТНИКОВ
МКДОУ**

**Показатели оценки результативности профессиональной деятельности
воспитателя**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Условия		Макси мальн ые баллы
		Наименование	Индикатор	
1.	Важность			
1.1.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ	1.1.1. Связь со СМИ	1.1.1.Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, интернет-сайтах (профессиональной направленности) по распространению педагогического опыта, информированию о работе ДОУ, группы	До 5
		1.1.2. Методические объединения, конференции, семинары, педагогические советы, часы и пр.	1.1.2. РМО: Участие Выступление	До 8 До 15
			СМО: Участие Выступление	До 5 До 10
			МКДОУ: Выступление	До 5
			На краевом уровне: Участие Выступление	15 20
1.1.3. Активное участие в общественных мероприятиях	1.1.3. Подготовка и участие в массовых мероприятиях поселка, района, уборках, субботниках, ремонте и пр	До 5		

1.2.	Достижения воспитанников	1.2.1. Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, фестивалях и т.п.	на федеральном уровне на региональном на районном уровне на поселковом уровне на уровне ДООУ	До 10 До 8 До 6 До 4 До 3
1.3.	Ведение профессиональной документации (комплексно-тематическое планирование, перспективные планы, табель посещаемости, листы адаптации, план работы с родителями, и пр.)	1.3.1. Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Наличие всей документации	До 5
Интенсивность				
2.1.	Эффективность работы с родителями	2.1.1. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе	Посещаемость: от 65% до 80%, от 80% до 90%, от 90% до 100%	До 6 До 10 До 15
		2.1.2. Осуществление контроля за своевременностью внесения родительской платы	Отсутствие задолженности	До 10
		2.1.3. Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие жалоб	До 3
		2.1.3. Участие родителей в мероприятиях ДООУ (различные праздники, субботники и пр.),	Фиксированное участие	До 5
		2.1.4. Работа с социально-неблагополучными семьями	Наличие плана работы, отчетной документации и др.	До 5
2.2.	Высокий уровень педагогического мастерства	2.2.1. Участие в разработке локальных актов Учреждения (программ развития, образовательной программы, положений учреждения и т.д.)	Фиксированное участие	До 5
		2.2.2. Руководство студийно-кружковой, клубной работой	Наличие положения, плана, графика работы, учёта посещаемости,	До 5

			регулярного посещения занятий, предоставление отчётности	
		2.2.3. Участие в инновационной и научно-методической деятельности	Разработка программ, проектов и т.п.	До 5
		2.2.4. Организация здоровьесберегающей, безопасной среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	До 3
2.3.	Выполнение работ сверх должностных инструкций	2.3.1. Работа в комиссиях, ведение протоколов собраний, руководство наставничества, творческой группой, участие в работе органов самоуправления, руководство (создание) учебно-опытным участком, выполнение функций администратора сайта, корреспондента и пр.	Фиксированное участие, наличие положений, плана, протокола, отчетной документации и пр.	До 8
		2.3.2. Участие в проведении ремонтных работ, озеленении и благоустройстве участка, очистке участка от снега в зимний период	Фиксированное участие	До 5
		2.3.3. Результативное участие педагогов в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях	Наличие сертификатов, дипломов, грамот, писем: Федеральный уровень Региональный уровень Районный уровень Дистанционное участие в платных конкурсах разного уровня	До 20 До 15 До 10 1 (за каждый)
		2.3.4. Участие в мероприятиях ДОУ и в группах коллег (праздники, утренники, развлечения, досуги)	Изготовление атрибутов Помощь в оформлении Роль (за каждую) Эпизод (за каждый)	До 5 До 5 2 1
2.4	Работа с детьми с ОВЗ	2.4.1. Справка, заключение МСЭ, ПМПК	Адаптированная программа, индивидуальная работа	До 5

			(за каждого ребенка)	
2.5.	Работа без больничного листа			3
3.	Качество			
3.1.	Эффективность организации предметно-развивающей среды ДОУ	3.1.1. Обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов как в группе так и на участке ДОУ	Справка старшего воспитателя	До 5
3.2.	Взаимодействие с социумом поселка	3.2.2. Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ (школа, библиотека, поликлиника, и т.д.).	Наличие плана, отчетной документации	До 5
	Максимальное количество баллов			185

Показатели оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя

№ n/n	Критерии оценки деятельности	Условия		Максимальные баллы
		Наименование	Индикатор	
1.	Важность			
1.1.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ	1.1.1. Связь со СМИ	1.1.1. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, интернет-сайтах (профессиональной направленности) по распространению педагогического опыта, информированию о работе ДОУ, группы	До 5

		1.1.2. Методические объединения, конференции, семинары, педагогические советы, часы и пр.	1.1.2. РМО: Участие Выступление СМО: Участие Выступление МКДОУ: Выступление На краевом уровне: Участие Выступление	До 8 До 15 До 5 До 10 До 5 До 15 До 20
		1.1.3. Активное участие в общественных мероприятиях	1.1.3. Подготовка и участие в массовых мероприятиях поселка, района, уборках, субботниках, ремонте и пр	До 5
1.2.	Аттестация педагогов	1.2.1. Подготовка и курирование педагогов к аттестации	Получение педагогом квалификационной категории	До 10
2.	<i>Интенсивность</i>			
2.1.	Эффективность работы с родителями	2.1.1. Организация и проведение общих родительских собраний, заседаний родительского комитета	Наличие протоколов, отчетной документации	До 10
		2.1.2. Участие родителей в мероприятиях ДОУ (различные праздники, субботники и пр.),	Фиксированное участие	До 5
		2.1.3. Работа с социально-неблагополучными семьями	Наличие плана работы, отчетной документации и др.	До 5
2.2.	Высокий уровень педагогического мастерства	2.2.1. Участие в разработке локальных актов Учреждения (программ развития, образовательной программы, положений учреждения и т.д.)	Фиксированное участие	До 5
		2.2.2. Руководство студийно-кружковой, клубной работой	Наличие положения, плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий, предоставление	До 5

			отчётности	
		2.2.3. Участие в инновационной и научно-методической деятельности	Разработка программ, проектов и т.п.	До 5
		2.2.4. Методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса и методического кабинета	Своевременное обновление информации стенда «Методическая гостиная» и пр.	До 10
2.3.	Выполнение работ сверх должностных инструкций	2.3.1. Работа в комиссиях, руководство наставничества, творческой группой, участие в работе органов самоуправления, руководство (создание) учебно-опытным участком, выполнение функций администратора сайта, корреспондента и пр.	Фиксированное участие, наличие положений, плана, отчетной документации и пр.	До 8
		2.3.2. Участие в проведении ремонтных работ, озеленении и благоустройстве участка	Фиксированное участие	До 5
		2.3.3. Результативное участие в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях	Наличие сертификатов, дипломов, грамот, писем: Федеральный уровень Региональный уровень Районный уровень Дистанционное участие в платных конкурсах разного уровня	До 20 До 15 До 10 1 (за 1й)
		2.3.4. Участие в мероприятиях ДОУ (праздники, утренники, развлечения, досуги)	Изготовление атрибутов Помощь в оформлении Роль (за каждую) Эпизод (за каждый)	До 5 До 5 2 1
2.4	Работа с детьми с ОВЗ	2.4.1. Справка, заключение МСЭ, ПМПК	Адаптированная программа, индивидуальная работа (за каждого ребенка)	До 5
2.5.	Работа без больничного листа			3

3.	Качество			
3.1.	Методическая работа	3.1.1. Подготовка и проведение методических семинаров, педсоветов, педчасов, СМО	Наличие отчетной документации	До 5
3.2.	Взаимодействие с социумом поселка	3.2.2. Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ (школа, библиотека, поликлиника, и т.д.).	Наличие плана, отчетной документации	До 5
	Максимальное количество баллов			171

Показатели оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Условия		Максимальные баллы
		Наименование	Индикатор	
1.	Важность			
1.1.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ	1.1.1. Связь со СМИ	1.1.1. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, интернет-сайтах (профессиональной направленности) по распространению педагогического опыта, информированию о работе ДОУ, группы	До 5
		1.1.2. Методические объединения, конференции, семинары, педагогические советы, часы и пр.	1.1.2. РМО: Участие Выступление СМО: Участие Выступление МКДОУ: Выступление На краевом уровне: Участие Выступление	8 15 5 10 3 15 20

		1.1.3. Активное участие в общественных мероприятиях	1.1.3. Подготовка и участие в массовых мероприятиях поселка, района, уборках, субботниках, ремонте и пр	До 5
1.2.	Ведение профессиональной документации	1.3.1. Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Наличие всей документации	До 5
2.	Интенсивность			
2.1.	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Участие в разработке и реализации развивающих и корректирующих проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Участие в проектах, грантах	До 10
		Адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	Оказание психологической помощи воспитанникам, родителям	До 10
2.2.	Эффективность работы с родителями	2.1.1. Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие жалоб	До 3
		2.1.2. Работа с социально-неблагополучными семьями	Наличие плана работы, отчетной документации и др.	До 5
2.3.	Высокий уровень педагогического мастерства	2.2.1. Участие в разработке локальных актов Учреждения (программ развития, образовательной программы, положений учреждения и т.д.)	Фиксированное участие	До 5
		2.2.2. Участие в инновационной и научно-методической деятельности	Разработка программ, проектов и т.п.	До 5
2.4	Выполнение работ сверх должностных инструкций	2.3.1. Работа в комиссиях, руководство наставничества, творческой группой, участие в работе органов самоуправления, руководство (создание) учебно-опытным участком, выполнение функций администратора сайта, корреспондента и пр.	Фиксированное участие, наличие положений, плана, отчетной документации и пр.	До 8

		2.3.2. Участие в проведении ремонтных работ, озеленении и благоустройстве участка	Фиксированное участие	До 5
		2.3.3. Результативное участие в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях	Наличие сертификатов, дипломов, грамот, писем: Федеральный уровень Региональный Районный уровень Дистанционное участие в платных конкурсах разного уровня	До 20 До 15 До 10 1 (за каждый)
		2.3.4. Участие в мероприятиях ДОУ (праздники, утренники, развлечения, досуги)	Изготовление атрибутов Помощь в оформлении Роль (за каждую) Эпизод (за каждый)	До 5 До 5 2 1
2.5.	Работа с детьми с ОВЗ	2.4.1. Справка, заключение МСЭ, ПМПК	Адаптированная программа, индивидуальная работа (за каждого ребенка)	До 5
2.6.	Работа без больничного листа			3
3.	Качество			
3.1.	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей	Наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	До 5
3.2.	Эффективность организации РППС	3.1.1. Обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	Справка старшего воспитателя	До 5

3.3.	Взаимодействие с социумом поселка	3.2.2. Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ (школа, библиотека, поликлиника, и т.д.).	Наличие плана, отчетной документации	До 5
	Максимальное количество баллов			228

Показатели оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, учитель-логопед, учитель-дефектолог

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Условия		Максимальные баллы
		Наименование	Индикатор	
I.	Важность			
1.1.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ	1.1.1. Связь со СМИ	1.1.1. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, интернет-сайтах (профессиональной направленности) по распространению педагогического опыта, информированию о работе ДОУ, группы	До 5
		1.1.2. Методические объединения, конференции, семинары, педагогические советы, часы и пр.	1.1.2. РМО: Участие Выступление СМО: Участие Выступление МКДОУ: Выступление На краевом уровне: Участие Выступление	8 15 5 10 3 15 20
		1.1.3. Активное участие в общественных мероприятиях	1.1.3. Подготовка и участие в массовых мероприятиях поселка, района, уборках,	До 5

			субботниках, ремонте и пр	
1.2.	Достижения воспитанников	1.2.1. Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, фестивалях и т.п.	на федеральном уровне на региональном уровне на районном уровне на поселковом уровне на уровне ДООУ	До 10 До 8 До 6 До 4 До 3
1.3.	Ведение профессиональной документации (комплексно-тематическое планирование, перспективные планы, табель посещаемости, листы адаптации, план работы с родителями, и пр.)	1.3.1. Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Наличие всей документации	До 5
2.	Интенсивность			
2.1.	Эффективность работы с родителями	2.1.1. Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие жалоб	До 3
		2.1.2. Участие родителей в мероприятиях ДООУ (различные праздники, субботники и пр.),	Фиксированное участие	До 5
		2.1.3. Работа с социально-неблагополучными семьями	Наличие плана работы, отчетной документации и др.	До 5
2.2.	Высокий уровень педагогического мастерства	2.2.1. Участие в разработке локальных актов Учреждения (программ развития, образовательной программы, положений учреждения и т.д.)	Фиксированное участие	До 5
		2.2.2. Руководство студийно-кружковой, клубной работой	Наличие положения, плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий, предоставление	До 5

			отчётности	
		2.2.3. Участие в инновационной и научно-методической деятельности	Разработка программ, проектов и т.п.	До 5
		2.2.4. Организация здоровьесберегающей и безопасной среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	До 3
2.3.	Выполнение работ сверх должностных инструкций	2.3.1. Работа в комиссиях, руководство наставничества, творческой группой, участие в работе органов самоуправления, руководство (создание) учебно-опытным участком, выполнение функций администратора сайта, корреспондента и пр.	Фиксированное участие, наличие положений, плана, отчетной документации и пр.	До 8
		2.3.2. Участие в проведении ремонтных работ, озеленении и благоустройстве участка	Фиксированное участие	До 5
		2.3.3. Результативное участие в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях	Наличие сертификатов, дипломов, грамот, писем: Федеральный уровень Региональный Районный уровень Дистанционное участие в платных конкурсах разного уровня	До 20 До 15 До 10 1 (за каждый)
		2.3.4. Участие в мероприятиях ДОУ (праздники, утренники, развлечения, досуги)	Изготовление атрибутов Помощь в оформлении Роль (за каждую) Эпизод (за каждый)	До 5 До 5 2 1
2.4	Работа с детьми с ОВЗ	2.4.1. Справка, заключение МСЭ, ПМПК	Адаптированная программа, индивидуальная работа (за каждого ребенка)	До 5

2.5.	Работа без больничного листа			3
3.	Качество			
3.1.	Эффективность организации РППС	3.1.1. Обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	Справка старшего воспитателя	До 5
3.2.	Взаимодействи е с социумом поселка	3.2.2. Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДООУ (школа, библиотека, поликлиника, и т.д.).	Наличие плана, отчетной документации	До 5
	Максимальное количество баллов			132

Показатели оценки результативности деятельности завхоза

№ п/п	Критерии оценки деятельност и	Условия		Макси мальны е баллы
		Наименование	Индикатор	
1.	Важность			
1.1.	Выполнение дополнитель ных видов работ	1.1.1. Погрузочно-разгрузочные работы	Фиксированное участие	До 5
		1.1.2. Организация и проведение ремонтных работ, субботников по благоустройству территории	Своевременность организации работы	До 5
		1.1.3 Помощь в подготовке	Изготовление элементов костюма,	До 5

		культурно-массовых мероприятий	изготовление атрибутов, помощь в оформлении помещений	
		1.1.4. За работу в комиссиях	Фиксированное участие	До 5
		1.1.5. Выполнение работы по контрактной службе	Наличие документации сроки выполнения соблюдены	До 10
		1.1.6. Выполнение обязанностей по ПБ	Ведение и наличие соответствующей документации; наличие необходимого инвентаря	До 10
2.	Интенсивность			
2.1.	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролируемых или надзорных органов	2.1.1. Наличие предписаний контролируемых органов	Отсутствие предписаний	До 5
		2.1.2. Своевременная передача показаний и отчетность по энергосбережению и водоснабжению	Отсутствие замечаний	До 5
2.2.	Работа без больничного			3
3.	Качество			
3.1.	Исполнительская дисциплина	3.1.1. Подготовка отчетов, документации	Наличие необходимой документации	До 5
		3.1.2. Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Отсутствие замечаний администрации учреждения; предписаний и замечаний надзорных органов	До 10
	Максимальное количество баллов			68

Показатели оценки результативности деятельности помощника воспитателя

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Максимальные баллы</i>
1.	<i>Важность</i>	
1.1.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей).	До 5
1.2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: до 1 случая заболевания.	До 6
1.3.	Фиксированная помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	до 5
2.	<i>Интенсивность</i>	
1.2.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера.	До 8
1.2.	Активное участие (инициативность) в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми.	До 5
1.3.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте, благоустройству территории и пр.)	До 10
1.4.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	До 3
1.5.	Увеличение объема выполняемой работы.	До 10
1.6.	Работа без больничного	3
3.	<i>Качество</i>	
1.3.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН. Отсутствие замечаний.	До 10
	Максимальное количество баллов	67

Показатели оценки результативности деятельности делопроизводителя

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Максимальные баллы</i>
1.	<i>Важность</i>	
1.1.	Образцовое состояние документооборота	До 10
1.2	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	До 10

2.	<i>Интенсивность</i>	
1.2	Оперативность выполняемой работы	До 10
2.2.	Расширение зоны обслуживания (замена отсутствующего работника и пр.)	До 10
2.3.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, участие в утренниках, изготовление различных атрибутов и пр.)	До 10
2.4.	Увеличение объёма выполняемой работы (большой объём документации).	До 10
2.5	Работа без больничного	3
3.	<i>Качество</i>	
1.3	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	До 10
	Максимальное количество баллов	73

Показатели оценки результативности деятельности повара

№ п/п	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Максимальные баллы</i>
1.	<i>Важность</i>	
1.1	Отсутствие жалоб на качество блюд	До 5
2.	<i>Интенсивность</i>	
2.1.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	До 5
2.2	Увеличение объёма выполняемой работы.	До 10
2.3.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	До 10
2.4.	Работа без больничного	3
3.	<i>Качество</i>	
3.1.	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	до 10
3.2.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН.	До 10
	Максимальное количество баллов	53

Показатели оценки результативности деятельности сторожа

<i>№ n/n</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Максимальные баллы</i>
1.	<i>Важность</i>	
1.1	Участие в озеленении, мелком ремонте помещений.	до 10
2.	<i>Интенсивность</i>	
2.1.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	До 10
2.2	Увеличение объёма выполняемой работы (уборка коридоров и тамбуров, расчистка крылец от снега, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	до 10
2.3.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	До 3
2.4	Работа без больничного	5
3.	<i>Качество</i>	
3.1.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	10
	Максимальное количество баллов	48

Показатели оценки результативности деятельности машиниста по стирке белья, кастелянши

<i>n/n</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Максимальные баллы</i>
1.	<i>Важность</i>	
1.1	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии. Подготовка костюмов, реквизитов.	До 10
2.	<i>Интенсивность</i>	
2.1.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	До 5
2.2	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	До 3
2.3.	Увеличение объёма выполняемой работы.	До 10
2.4.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, участие в проведении ремонтных работ, субботниках).	до 10
2.5.	Работа без больничного	5
3.	<i>Качество</i>	
3.1.	Содержание прачечной, кастелянской в соответствии с требованиями СанПиН, ППР.	до 8
	Максимальное количество баллов	51

Показатели оценки результативности деятельности рабочего

№ п/п	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Максимальные баллы</i>
1.	<i>Важность</i>	
1.1	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, органах самоуправления, выполнение работ по благоустройству территории, участие в проведение ремонтных работ, субботниках).	до 25
2.	<i>Интенсивность</i>	
2.1.	Увеличение объема выполняемой работы.	до 25
2.2	Работа без больничного	5
3.	<i>Качество</i>	
3.1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное выполнение поручений.	До 3
	Максимальное количество баллов	58

Показатели оценки результативности деятельности дворника, уборщицы

№ п/п	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Максимальные баллы</i>
1.	<i>Важность</i>	
1.1	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	До 10
2.	<i>Интенсивность</i>	
2.1.	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории, помещений учреждения.	До 10
2.2.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	До 10
2.3.	Увеличение объема выполняемой работы (большой объем снега и листьев). Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (замена отсутствующего работника).	До 10
2.4.	Работа без больничного	5
3.	<i>Качество</i>	
3.1.	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории.	До 10
3.2.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	До 5
	Максимальное количество баллов	60

Приложение N 8
к Положению
об оплате труда работников
МКДОУ детский сад №1 «Ручеек» п. Осиновый Мыс

РАЗМЕР
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	за опыт работы в занимаемой должности <*>	
1.1	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	20%
1.2	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	30%
1.3	свыше 10 лет:	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова	35%

	"Заслуженный" <***>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы	
2.1	за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> 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, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<*****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее - образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с [Постановлением](#) Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

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

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

<*****> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

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

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

Приложение N 9
к Положению
об оплате труда работников
МКДОУ детский сад №1 «Ручеек» п. Осиновый Мыс

**РАЗМЕР
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

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	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		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

Приложение N 10
к Положению
об оплате труда работников
МКДОУ детский сад №1 «Ручеек» п. Осинный Мыс

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения(без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей)

№ п/п	Тип образовательной организации	Предельные уровни соотношения средней заработной платы руководителей и заместителей, к среднемесячной заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год)	
1	Дошкольные образовательные организации	Руководитель учреждения	Заместитель руководителя
		2,3	

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

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

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

$$\text{ДО ср} = \frac{\text{SUM (ДО)}}{n}$$

где: ДО_{ср} - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием образовательной организации;

n - штатная численность работников основного персонала.

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

-изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала образовательной организации более чем на 15 процентов;

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

**Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к
основному персоналу по виду экономической деятельности (образование)**

1	Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждения	Должности, профессии работников учреждения
1.1.	Общеобразовательная организация	учитель
1.2.	Дошкольная образовательная организация	воспитатель
1.3.	Организация дополнительного образования	Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог-организатор, концертмейстер

Всего пронумеровано прошито и скреплена печатью

25 (двадцать пять) листов

Заведующая МКДОУ детский сад №1 «Ручеек»

(Е.Г. Попова)

2022г.

