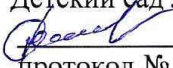



СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного  
комитета МКДОУ  
Детский сад № 1 «Ласточка»  
 /Н.Н. Филидова/  
протокол № 1 от 14.10.2022 г

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующая МКДОУ  
Детский сад № 1 «Ласточка»  
 /Н.В. Дробенко/  
Приказ № 67 от 14.10.2022 г.



**Положение об оплате труда работников  
муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения  
Детского сада №1 «Ласточка»**

**Положение**

# **об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детский сад №1 «Ласточка»**

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детский сад №1 «Ласточка», разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решения районного Совета депутатов от 24.06.2011 № 13-110Р «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа самоуправления в области образования» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений по виду экономической деятельности «Образование», "Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг", "Деятельность в области бухгалтерского учета", "Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов", "Строительство зданий и сооружений", "Деятельность прочего сухопутного транспорта", "Хранение и складирование прочих грузов", "Прочая вспомогательная деятельность автомобильного транспорта", "Предоставление прочих услуг".

2. Настоящее положение определяет систему, порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детский сад №1 «Ласточка».

## **II. СИСТЕМА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

1. Система оплаты труда работников учреждения (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.1. 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.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детский сад №1 «Ласточка» могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются в соответствии с приложением №2 к настоящему положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за ненормированный рабочий день;
- 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);

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

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

- 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).

2.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему положению.

### 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.

Примерные виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему положению.

4. Начисление и выплата заработной платы работнику производится с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации, в соответствии с системой оплаты труда, определяемой настоящим Примерным положением и за фактически отработанное работником время (статьи 91, 132 Трудового кодекса Российской Федерации). Оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда.

## **III. СИСТЕМА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ (ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ).**

1. Заработная плата руководителя учреждения (заместителей) включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

1.1. 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 учреждением с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений, в соответствии с нормативным актом представительного органа муниципального образования или администрации района.

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 Правительством Красноярского края.

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

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

3. Выплаты стимулирующего характера для руководителя (заместителей), производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в бюджетной смете (для казенных учреждений), плане финансово-хозяйственной деятельности (для бюджетных учреждений).

4. Предельное количество должностных окладов руководителю учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 32 должностных окладов руководителей учреждений в год, в пределах фонда оплаты труда, 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.

Фиксированное количество должностных окладов руководителю, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливается в соответствии с постановлением администрации Козульского района для каждого учреждения в отдельности.

5. Должностной оклад руководителю устанавливается с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями 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.

6. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально или ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образования, опеки и попечительства (далее - рабочая группа).

6.1. Управление представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательного учреждения, в том числе общественных советов образовательного учреждения, являющуюся основанием для премирования руководителя учреждения.

6.2. Руководитель учреждения имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

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. С учетом мнения рабочей группы Управление издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя учреждения (заместителей), определяются согласно приложению № 5 к настоящему положению.

Размер персональных выплат руководителю учреждения (заместителям), определяется согласно приложению № 6 к настоящему Примерному положению.

7.1. При выплатах по итогам работы учитываются: степень освоения выделенных бюджетных средств; проведение ремонтных работ; подготовка образовательного учреждения к новому учебному году; участие в инновационной деятельности; организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения (заместителям), определяется согласно приложению № 7 к настоящему положению.

8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения (заместителям), устанавливаются сроком не более чем на три месяца в процентах от должностного оклада.

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

#### IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по фонду оплаты труда направляется на стимулирование труда работников

учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Министерством образования Красноярского края.

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет 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.

#### **V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ.**

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи:

- бракосочетанием;

- рождением ребенка;

- со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

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

Приложение № 1  
к положению  
об оплате труда работников  
муниципальных казенного дошкольного  
образовательного учреждения Детского сада №1  
«Ласточка»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,  
работников учреждений

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		
		3 621*
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6255
	при наличии высшего профессионального образования	7120
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6547
	при наличии высшего профессионального образования	7456
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7171
	при наличии высшего профессионального образования	8168
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7847
	при наличии высшего профессионального образования	8942

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4305 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	3813
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	4650

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	4650

3. 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	3275
2 квалификационный уровень	3433
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3813
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5109
4 квалификационный уровень	6154

Приложение № 2  
к положению об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Детский сад №1 «Ласточка»

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений района, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы



1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений, (далее - учреждения), 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 в образовательных учреждениях.

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

$$O = O_{\min} + (O_{\min} \times K),$$

где:

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

$O_{\min}$  - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений района, по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

$K$  - 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 учреждения, 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: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	50%
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

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

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:

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

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.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q$  – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$  – 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, определяется в размере не менее 15 % от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$  – 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.

#### Приложение № 3

К положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детский сад №1 «Ласточка»

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
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	15

	специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	
3	учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20

<\*> 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.

Приложение № 4  
к положению об оплате труда работников  
муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения Детский сад №1  
«Ласточка»

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования**

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органа местного самоуправления в области образования, распространяют свое действие на работников общеобразовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего общего, дошкольного образования, (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между муниципальными общеобразовательными учреждениями (начального общего, основного общего, среднего общего образования), дошкольного образования (далее - Учреждения) и их работниками, в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера, по виду экономической деятельности «Образование».

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

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.1. Работникам Учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями 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;

4.2. Персональные выплаты производятся работникам учреждений в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и 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, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовой обязанности) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников государственных краевых государственных учреждений»

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

При расчете персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (в случае ее осуществления).

Персональная выплата в целях осуществления региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, 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.

4.3. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку.

4.4. При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не

предусмотренные приложениями № 1, 3 к настоящему Порядку 5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

6. 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 Порядку.

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- 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 Учреждений;

- 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 № 3](#) к настоящему Порядку.

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

8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета Учреждения.

9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основаниям повышения, установленным в постановлении администрации района «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», с учетом нагрузки, так и в абсолютном размере.

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

11. Учреждения могут применять балльную оценку при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат.

При применении балльной оценки при установлении выплат стимулирующего характера, размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

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

где:

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

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

$B$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника

учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C = (Q_{\text{i}} - Q_{\text{i-1}}) / \text{SUM } B,$$

1 балла    стимстим рук

$n_i$

где:

$Q$  - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

$Q$  - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

$Q$  не может превышать  $Q$  .

стим                      стим1

$$Q_{\text{стим1зпгаротп}} = Q - Q - Q ,$$

где:

$Q$  - предельный фонд заработной платы, который может направляться стим1

учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных зп

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;

$Q$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы гар

работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, отп

выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

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

где:

$Q$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных баз

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 - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков,  
отп

дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяце плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

N - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

год

Приложение № 1 к Порядку «Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детский сад №1 «Ласточка»

Дошкольные образовательные учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
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 регламентирующим документам	100%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	30
			Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
	Адаптация вновь поступивших воспитанников, создание благоприятного психологического климата	Оказание психологической помощи воспитанникам, родителям (законным представителям), педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	30	



	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция воспитанников, работа с родителями, педагогическим коллективом	Наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития воспитанников	30
Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие регламентирующим документам	100%	30
	Обеспечение занятости воспитанников	Проведение с воспитанниками занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	Постоянно	20
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима	Отсутствие замечаний медицинского персонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы воспитания	30
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	Отсутствие травм, несчастных случаев	20
	Эффективность работы с родителями (законными представителями)	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	20

			Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	20
		Посещаемость воспитанников	Не менее 80%	20
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников, качественное проведение уроков	Отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	30
		Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
Педагогические работники: музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие регламентирующим документам	100%	30
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников	Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	Наличие мероприятий	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения воспитанников	Участие в муниципальных и региональных смотрах-	% участвующих от общего количества воспитанников	20

		конкурсах, соревнованиях	Призовое место	50
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям (законным представителям) результаты образовательного процесса, достижения воспитанников	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	Наличие мероприятий	30
	Эффективная реализация коррекционной составляющей образовательного процесса	Достижение воспитанников более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика	30
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	Отсутствие травм, несчастных случаев	30
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
		Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей воспитанников, качественное проведение уроков	Отсутствие замечаний медицинского персонала, администрации учреждения, надзорных органов	30
	Участие в разработке и реализации проектов,	Разработка, согласование,	Наличие образовательной	30

	программ, связанных с образовательной деятельностью	утверждение и реализация проектов и образовательных программ	программы	
			Призовое место в конкурсе проектов и программ	15
			Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
Помощник воспитателя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Проведение работы по укреплению здоровья обучающихся	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	Отсутствие замечаний медицинского персонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению обучающимися распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи обучающимся по самообслуживанию	Отсутствие замечаний медицинского персонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	30
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение дня именинника, праздников для обучающихся	Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний надзорных органов	30
	Повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов		Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов	30
			Устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	Снижение уровня заболеваемости воспитанников	Уровень заболеваемости воспитанников	Отсутствие вспышек заболеваний воспитанников	30
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний надзорных органов	40
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний надзорных органов	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Содержание помещений в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения	10
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	40
Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, машинист по стирке белья, электрик, вахтёр, сторож, уборщик служебных (производственных) помещений кочегар (машинист котельной) слесарь-электромонтёр подсобный	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий и аварийных ситуаций; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	10
			10 часов в месяц	20
			15 часов в месяц	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов	50
Устранение предписаний в установленный срок			30	

рабочий, гардеробщик	Проведение праздников для воспитанников	Участие в мероприятиях учреждения		20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений, участков в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний надзорных органов	50
			Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20
Делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений руководителя организации по делопроизводству. Выполнение большого объема разовых поручений по распоряжению РСП и (или) руководителя. Выполнение сверхурочной работы по производственной необходимости по распоряжению РСП и (или) руководителя	Наличие/ Отсутствие замечаний	5 часов в месяц	10
			10 часов в месяц	20
			15 часов в месяц	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Работа по привлечению молодых педагогических кадров Качественное ведение документации, заполнение личных дел	Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов	50
			Устранение предписаний в установленный срок	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Оказание качественной консультативной помощи сотрудникам по различным вопросам делопроизводства	Наличие/ Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний надзорных органов	50
			Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20

Приложение № 2 к Порядку

Размер персональных выплат работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детский сад №1 «Ласточка»

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы
1	<p>выплата за опыт работы в занимаемой должности &lt;*&gt;</p> <p>от 1 года до 5 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;</p> <p>от 5 лет до 10 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;</p> <p>с выше 10 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;</p>	<p></p> <p>5%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>35%</p> <p>40%</p> <p>35%</p> <p>40%</p> <p>20%</p>
2	<p>специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная</p>	<p>20%</p>

	выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	
3	краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих 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).

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

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

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

«<\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям 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, в размере 718,4 рубля на одного работника (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.



РАЗМЕР  
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения Детский сад №1 «Ласточка»

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоение 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	X	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 5  
к положению об оплате труда  
работников муниципального  
казенного дошкольного  
образовательного учреждения  
Детский сад №1 «Ласточка»

**ВИДЫ ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ  
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
(ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ)**

Дошкольные образовательные учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности образовательных учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения (заместитель)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	В соответствии с лицензией	15%
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	Доля аттестованных пед. работников не ниже 50%	5%	
		Доля работников с высшим образованием не ниже 50%	5%	
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Исполнение плана финансов-хозяйственной деятельности	15%	
		Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%	

	Сохранение здоровья воспитанников в учреждении	Организация обеспечения учащихся горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	Отсутствие жалоб	15%
		Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Уменьшение числа хронических и сезонных заболеваний детей	20%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Обеспечение качества дошкольного образования в учреждении	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
			Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	15%
		Достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Наличие призов и победителей	15%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	Наполняемость групп в течении года в соответствии с планом комплектования	Движение в пределах 1 – 2% от общей численности	15%	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	Наличие и функционирование в учреждении органа государственно-общественного управления	10%
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	5%
		Отсутствие нарушений трудового законодательства	0	10%
Управленческая культура	Качество владения управленческими функциями	Наличие программ, планов (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции,	10%	

			согласованность руководства, четкость организации)	
		Эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава)	Наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров	10%

Приложение № 6  
к положению об оплате труда  
работников муниципального  
казенного дошкольного  
образовательного учреждения  
Детский сад №1 «Ласточка»

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ  
РУКОВОДИТЕЛЯМ (ЗАМЕСТИТЕЛЯМ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ РАЙОНА**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
2	от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения при наличии ученой степени доктора 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», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	5% 15% 20% 15% 20%
3	от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения при наличии ученой степени доктора 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», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	15% 25% 30% 25% 30%
4	с выше 10 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения при наличии ученой степени доктора 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», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	25% 35% 40% 35% 40%

5	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными учреждениями образования	20%
---	--	-----

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

Приложение № 7  
к положению об оплате труда работников  
муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения Детский сад  
№1 «Ласточка»

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ  
(ЗАМЕСТИТЕЛЯМ) МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

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

Прошито, прошнуровано  
скреплено печатью

*Н.В. Дробенко*  
Заведующий МКДОУ  
Детский сад №1 «Ласточка»  
М.П. Дробенко  
С.В. Дробенко  
20 22 г

