

Приложение № 1 к коллективному договору муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №1 «Сибирячок» с.Богучаны на 2022-2025г

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации МКДОУ детский сад № 1 «Сибирячок» с. Богучаны


(личная подпись) Н.В.Кузьмищева
(инициалы, фамилия)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МКДОУ детский сад № 1 «Сибирячок» с. Богучаны



Д.С.Борода
(инициалы, фамилия)

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 1
«СИБИРЯЧОК» С. БОГУЧАНЫ**

с.Богучаны

Богучанский район, Красноярский край

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 «Сибирячок» с. Богучаны (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании постановления администрации Богучанского района от 29.12.2021г. №1177-п «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 детского сада № 1 «Сибирячок» с. Богучаны (далее – Учреждение)

1.2. 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;
- повышающий коэффициент.

1.3. 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.

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

1.5. 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. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в локальных нормативных актах. (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. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Примерному положению.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений могут увеличиваться при наличии условий, определенных

приложением 2 к настоящему Примерному положению. (Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 987 (ред. от 21.11.2016) "Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы").

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. 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.

3.2. 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.

3.3. Работникам учреждений 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 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.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями. (п4 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»)

3.5. Оплата труда лиц, работающих в муниципальных образовательных учреждениях Богучанского района, 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.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ 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 организации устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Примерному 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 представительного органа работников 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 общественных советов учреждения, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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 5 к настоящему Примерному положению.

Персональная стимулирующая выплата молодым специалистам устанавливается на срок первых пяти 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.

4.9. Персональные выплаты (региональные выплаты) в целях обеспечения заработной платы работника 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")

4.9.1. 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).

4.9.2. 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).

4.9.3. 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.

4.9.4. 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")

4.10. 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 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 Примерному положению.

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

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

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

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

4.14. 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.

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

$Q_{\text{зн}}$ - 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 периоде.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

5.1.1. 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 работника 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 учреждения определяется согласно приложению 4 к настоящему Положению.

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

Размер персональных выплат руководителю Учреждения, определяется согласно приложению 8 к настоящему Положению.

5.1.2. 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.

5.2. Размер должностного оклада руководителю Учреждения подведомственного управлению образования администрации Богучанского района, устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им учреждения с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей учреждений 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».

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

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

5.2.2. 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.

5.3. 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».

5.3.1. Руководителю Учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений 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.

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

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

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

5.6. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения 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.

5.6.1. Руководители Учреждений не позднее 20 числа текущего месяца представляют в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности организаций за месяц (период аналитической информации начинается с 20 числа предыдущего месяца и заканчивается 19 числом текущего месяца), являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям организаций.

5.6.2. Руководители Учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

5.6.3. 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.

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

5.7. 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.

5.7.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

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

5.7.2. 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.5.5 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.

5.7.3. Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации 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 руководителей организаций:

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 от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

5.8. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителю 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.

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. 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.

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

Единовременная материальная помощь работникам Учреждений 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 учреждений 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 6.2.

Размер единовременной материальной помощи руководителю Учреждения не может превышать пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем 2 пункта 6.2.

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.

1. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ 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		
		3621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3813<*>
2 квалификационный уровень		4231
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	6548
	при наличии высшего профессионального образования	7457
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., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5844 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
2 квалификационный уровень	4023
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4231
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5109
4 квалификационный уровень	6448
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4650
2 квалификационный уровень	5109
3 квалификационный уровень	5608
4 квалификационный уровень	6742

**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 «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3813 <i>началь</i>
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5109
4 квалификационный уровень	6154

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

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, находящихся на территории Муниципального образования Богучанский район (далее - организации), 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: $O = O_{min} + O_{min} \times K/100$, 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 организации 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 1

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%

**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 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 учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования	20
6.	за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат	15
7.	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
8.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
9.	работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
10.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
11.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
12.	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.

Приложение №4 к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
дошкольного
образовательного учреждения
детского сада №1
«Сибирячок» с. Богучаны

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,
В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ
МКДОУ детский сад №1 «Сибирячок» с. Богучаны**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	1.1.1. разработана индивидуальная программа	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам 100%	До 3
		1.1.2. Авторская программа	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам 100%	До 5
		1.1.3. Работа в ШПК	По факту	До 2
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	за участие в разработке и реализации проектов, связанных с педагогической деятельностью		
		До 5		

	деятельность	призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	До 10
		презентация результатов работы в форме статьи (сайт, СМИ), выступления на семинарах, родительских собраниях	До 5
	2.1.2. адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	До 2
	2.1.3. Участие в досугах ДОО	Подготовка костюма, реквизита, роль	До 2
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	2.1.4. Проведение клубных часов, кружковой работы	По факту (кол-во детей, сложность, подготовка)	До 2
	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика	До 2
3. Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	3.1.1. организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом	наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей, консультации.	До 3
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Воспитатель	1.1. Ведение профессиональной документации	1.1.1. мониторинг	До 5
		1.1.2. План по самообразованию, клубной работе	Наличие, оформление в срок
		полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам 100%, сдана в срок	До 2

1.2. Обеспечение занятости детей	1.2.1. проведение с детьми занятий, привлечение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	До 1
	1.2.2. проведение клубных часов, кружков, мастерских	По факту (кол-во детей, сложность, подготовка)	До 2 (за каждое, баллы суммируются)
	1.2.3. наличие детей с ОВЗ, адаптационный период	Индивидуальная работа, наличие воспитанников охваченной дополнительной ОД, сценарии игровых сеансов	До 2
	1.3. Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	До 2
1.3.2. отсутствие травм, несчастных случаев; несоблюдение должностных обязанностей	1.3.1. ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение СанПин, техники безопасности	Наличие, жалобы, контроль	-5
	1.3.2. Разработка и реализация здоровьесберегающих проектов, досугов	По факту, презентация, проведение	До 5
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
2.1. Участие в инновационной деятельности	2.1.1. Разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	До 5
	2.2. Эффективность работы с родителями	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	До 1
2.2.2. Эффективность работы с родителями	2.2.1. наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	высокий уровень решения конфликтных ситуаций	20
	2.2.2. посещаемость детей	не менее 75% 80%	До 1 До 2
	2.2.3. проведение мероприятий	Посещаемость не менее 50%, наличие	До 5

		(родительское собрание, семейный клуб, день открытых дверей, субботник)	сценария, по факту	
	2.3. Осуществление дополнительных работ	2.3.1. участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	До 5
		2.3.2. участие в досугах других педагогов	Подготовка костюма, реквизита, значимость роли	До 2 (за каждое, баллы суммируются)
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	3.1.1. выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	До 2
		3.1.2. внедрение новых технологий, форм, методов, приемов	демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	До 3
		3.1.3. участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие 1 место 2 место 3 место	До 2 До 5 До 4 До 3
		3.1.4. участие в конкурсах детей	Непосредственное участие воспитателя в подготовке.	До 3
	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
музыкальный руководитель по физической культуре,	1.1. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	1.1.1. мониторинг	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам 100%, сдача в срок	До 3
		1.1.2. план по самообразованию, клубной работе	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам 100%, сдача в срок	До 2
	1.2. Организация и проведение	1.2.1. праздники здоровья, спартакиады,	наличие мероприятий, кол-во детей,	До 2 (за каждое)

мероприятий, способствующих социализации и восстановлению психического и физического здоровья детей	дни здоровья и т.п. 1.2.2. кружки, мастерские, клубный час и т.п.	подготовка	баллы суммируются) До 2 (за каждое баллы суммируются)
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1. Достижения детей	2.1.1. участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	% участвующих от общего числа детей	До 3
2.2. Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	2.2.1. открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	призовое место	До 5
2.3. Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	2.3.1. достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика	До 2
2.4. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	2.4.1. отсутствие травм, несчастных случаев	наличие	-5
2.5. Осуществление дополнительных работ	2.5.1. участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	До 5
	2.5.2. участие в досугах других педагогов	Подготовка костюма, реквизита, значимость роли	До 2 (за каждое баллы суммируются)
3. Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	3.1.1. 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	До 3

	13	3.1.2. выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	До 2
	3.2. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	3.2.1. разработка, согласование, 3.2.2. утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы призовое место в конкурсе проектов и программ издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	До 5 До 5 До 1
помощник воспитателя		1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	1.1. Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	До 20
	1.2. Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	До 20
		2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	2.1. Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	До 30
	2.2. Участие в мероприятиях учреждения	проведение дня именинника, праздников для детей	постоянно	До 30
		3. Выплаты за качество выполняемых работ		
	3.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	До 30
повар		1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		

	1.1. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	До 30
			устранение предписаний в установленные сроки	До 20
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1. Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек заболеваний	До 30
	2.2. Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно циклическому меню	отсутствие замечаний надзорных органов	0	До 40
	2.3. Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	До 30
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.1. Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	До 10
	3.2. Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0	До 40
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач				
Завхоз, кладовщик, кастиеляшка, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, ассистент-помощник по оказанию помощи инвалидам и лицам с ОВЗ	1.1. Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц 10 часов в месяц 15 часов в месяц	До 10 До 20 До 30
	2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	отсутствие предписаний в установленные сроки

				установленные сроки	
	2.2. Проведение праздников для детей	участие в мероприятиях учреждения			До 20
	3. Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.1. Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения		отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	До 50
				отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	До 20
	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Секретарь, делопроизводитель	1.1. Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению		0 замечаний	До 20
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1. Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок		0 замечаний	До 20
	3. Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.1. Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств		0 замечаний	До 20
	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Старший воспитатель	1.1. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Самообразование, анкетирование, разработка положений, мониторинг, самообследование		полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам 100%, оформление в срок	До 5 (за каждое баллы суммируются)
	1.2. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ		издание печатной продукции (стажей), отражающей результаты работы	До 20
	1.3. Создание условий для осуществления образовательного процесса	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение		Проведение инструктажей с отметкой в журнале, контроль образовательного	До 2

	санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	процесса, режима дня отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	
1.4. Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	До 10
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1. Участие в инновационной деятельности	2.1.1. разработка и внедрение авторских программ воспитания 2.1.2. участие в работе методических мероприятий 2.1.3. работа ППк 2.1.4. оказание помощи педагогам при подготовке открытых мероприятий, к аттестационным испытаниям	наличие авторской программы воспитания Семинары, мастер-классы, консультации и т.п. По факту По факту	До 10 До 3 (за каждое, баллы суммируются) До 3 До 5
2.2. Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	наличие мероприятий	До 3
2.3. Осуществление дополнительных работ	2.3.1. участие в проведении ремонтных работ в учреждении 2.3.2. участие в досугах других педагогов 2.3.2. издание своих наработок, информация в СМИ 2.3.3. ведение сайта	постоянно По факту По факту	До 5 До 2 (за каждое, баллы суммируются) До 3
		Обновление материала (выставление)	До 5

	13	13	информации и фото для родителей, замена локальных <input type="checkbox"/> ов, структура сайта соответствует законодательству)	
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	До 20

Приложение №5 к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада №1
«Сибирячок» с.Богучаны

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

(Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 988 "Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края")

№ 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 "Заслуженный" <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	40%

2	за сложность, напряженность и особый режим работы	
2.1	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
	преподавателям профессиональных образовательных учреждений	15%
2.2	за классное руководство, кураторство <****>	2700,0 рубля
2.3	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 краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, 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).

<*****> 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, но не более 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.

Приложение 6 к Положению
 об оплате труда работников
 муниципального казенного
 дошкольного образовательного
 учреждения детского сада №1
 «Сибирячок» с.Богучаны

**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	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 7 к Положению
 об оплате труда работников
 муниципального казенного
 дошкольного образовательного
 учреждения детского сада №1
 «Сибирячок» с. Богучаны

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ТРУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЯ

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	<p><i>сложность, напряженность и особый режим работы:</i></p> <p>наличие филиалов:</p> <p>до 3 (включительно)</p> <p>свыше 3</p> <p>за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета</p> <p>за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по сопровождению деятельности министерства образования Красноярского края</p> <p>за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей</p>	<p></p> <p></p> <p>30%</p> <p>60%</p> <p>60%</p> <p>60%</p> <p>60%</p>
2	<p>опыт работы в занимаемой должности <***></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" <***></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***></p> <p>от 5 года 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" <***></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***></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>

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 "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).

Приложение 8 к Положению
 об оплате труда работников
 муниципального казенного
 дошкольного образовательного
 учреждения детского сада №1
 «Сибирячок» с. Богучаны

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ

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.

Приложение 9 к Положению
 об оплате труда работников
 муниципального казенного
 дошкольного образовательного
 учреждения детского сада №1
 «Сибирячок» с.Богучаны

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

(Постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 N 648-п (ред. от 22.09.2020) "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края")

N п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год), раз		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1	Дошкольные образовательные учреждения	1,5		
2	Общеобразовательные учреждения	3,3	3,1	2,8
4	Учреждения дополнительного образования	4,2	2,6	
5	Прочие учреждения подведомственные управлению образования (МКУ ЦОДУО, МБУ летний оздоровительный лагерь «Березка»)	3,2	2,9	2,7

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

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

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

$$DO_{cp} = \frac{SUM(DO)}{n}$$

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

DO - 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 муниципальной организации 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.

Приложение 11 к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада №1
«Сибирячок» с.Богучаны

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

1	Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждения	Должности, профессии работников учреждения
1.1.	Дошкольная образовательная организация	воспитатель

Приложение 12 к Положению
 об оплате труда работников
 в муниципального казенного дошкольного
 образовательного учреждения
 детского сада №1 «Сибирячок» с. Богучаны

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ,
 КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ
 РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Пределный 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 поставленных задач	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%
			эффективное использование запланированных бюджетных средств	5%
			отсутствие замечаний в работе консилиума со стороны учредителя, в том числе по обращениям родителей	5%
		1.2. Эффективность финансово –экономической деятельности		
		1.3. Организация работы психолого-педагогических консилиумов		

	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 краевой уровень Федеральный уровень	5% 10% 15%
	2.2. участие образовательной организации в проектах	муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	5% 10% 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 представлением 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% 80-85% 85-90% 90-100%	5% 10% 15% 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, направленными 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:				
Заместитель руководителя	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности 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%
			разработка и ежеквартальная актуализация планов мероприятий по устранению предписаний надзорных органов	10%

			отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения	15%
		подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное представление отчетной документации	10%
		организация работы психолого- педагогических консилиумов	отсутствие замечаний в работе консилиума со стороны учредителя, в том числе по обращениям родителей	7%
	Оказание методической помощи педагогическим работникам	разработка методических рекомендаций, проведение методических семинаров для педагогических работников	методические рекомендации по итогам проведенных мероприятий размещены на сайте организации	5%
	Эффективность реализуемой кадровой политики	исполнение плана повышения профессиональной подготовки педагогических работников	100% работников повысили квалификацию в соответствии с планом (по итогам предыдущего квартала)	7%
			доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории не менее 50%	7%
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогических работников, воспитанников в муниципальных, региональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях: Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	5% 7% 10%
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
	Результативность деятельности учреждения	<p>организация системы работы, направленной на сохранение здоровья</p> <p>разработка адаптированных образовательных программ для всех детей с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении (по итогам предыдущего квартала)</p> <p>проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения</p> <p>своевременное составление проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p>	<p>проведение не менее 4 совместных с родителями, воспитанниками, воспитателями мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни (обязательное описание итогов события на сайте)</p> <p>100%</p> <p>5%</p> <p>5%</p> <p>4%</p> <p>системное сопровождение официального интернет-сайта учреждения</p> <p>без замечаний</p>	4% 5% 5% 4% 10%

<*> Без учета повышающих коэффициентов