

Согласовано:  
Представитель ТК  
\_\_\_\_\_/С.Ф.Снежко/

Утверждено:  
Заведующий  
\_\_\_\_\_/И.В.Попова/  
Приказ № 49 от 26.10.2023г

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

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Солнышко»,с.Альменева (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом № 131-ФЗ от 6 октября 2003 года «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановлением Администрации Альменевского муниципального округа Курганской области от 24 августа 2023года № 82, регулирующих вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Солнышко»,с.Альменева (далее - учреждения), единые отраслевые подходы в оплате труда образовательных учреждений.

2. Системы оплаты труда работников учреждения (далее-работники) устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее - квалификационные характеристики) или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) номенклатуры должностей педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей учреждений, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 (далее - Номенклатура);
- 6) рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167н;
- 7) Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников;
- 9) мнения представительного органа работников муниципального учреждения.

3. Условия оплаты труда работников учреждений включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), условия и размеры выплат

компенсационного и стимулирующего характера.

4. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Система оплаты труда работников учреждений, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включены в штатные расписания, тарификационные списки учреждений.

6. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

7. Работникам учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителями учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

8. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, рекомендуется устанавливать в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников учреждений, работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), должности которых включены в Перечень должностей работников образовательных учреждений, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Правительства Курганской области от 8 июня 2007 года № 240.

9. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

10. Оплата труда работников учреждений, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

11. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта, работающих в учреждениях, осуществляется в соответствии с нормативными актами, регулирующими особенности оплаты труда работников учреждений здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта Альменевского муниципального округа Курганской области, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением.

12. Порядок и условия оплаты труда в учреждениях по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с постановлением Администрации Альменевского муниципального округа Курганской области от 25 февраля 2022 года № 51 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих муниципальных учреждений Альменевского муниципального округа Курганской области», где введены новые(отраслевые) системы оплаты труда.

13. Заработная плата работника учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иными представителями работников) в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

14. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

15. Руководитель учреждения (далее - руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

## Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЙ

16. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

17. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда педагогических работников за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Тарифная ставка педагогическим работникам учреждений устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее именуется - приказ Минобрнауки № 1601).

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается работникам учебно-вспомогательного персонала и педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

18. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в приложении 1 к Положению.

19. Положением об оплате труда работников учреждения, утвержденным локальным актом учреждения, предусматривается установление педагогическим работникам, следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград,

почетного звания Российской Федерации или СССР;

- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

В случаях, когда работникам учреждения предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

20. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, спортивного звания применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников учреждений, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, спортивного звания, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, спортивных званий, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательной учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательной учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания, спортивного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

21. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, производится:

- при присуждении ученой степени, награждении государственной наградой - с даты присуждения ученой степени, награждения государственной наградой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;

- при присвоении почетного звания - с даты присвоения почетного звания в соответствии с указом Президента Российской Федерации;

- при присвоении спортивного звания – с даты присвоения спортивного звания в соответствии с Федеральным законом от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорту в Российской Федерации».

22. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития	0,10 - 0,15
Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,15
Работа по отдельной адаптационной программе в режиме инклюзии	0,05

23. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

24. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом VIII Положения.

### Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ, РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

25. Работникам учреждений, относящимся к медицинским работникам, работникам культуры, физической культуры и спорта, устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), учитывающие специфику работы.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

26. Положением об оплате труда работников учреждений для медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

27. Медицинским работникам, работникам культуры, физической культуры и спорта производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделам VII и VIII Положения.

### Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

28. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

29. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других учреждений.

30. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

31. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

32. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из размера тарифной ставки согласно приложению 1 к Положению с учетом повышающих коэффициентов при наличии условий для их установления.

#### Раздел V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

33. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

34. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$D_p = M \times K_{упр}$ , где:

$D_p$  - оклад (должностной оклад) руководителя;

$M$  – минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя, установлен равный размеру МРОТ.;

$K_{упр}$  - коэффициент масштаба управления.

35. Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю учреждения органом местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя (далее - Учредитель) и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 3.

Показатели и порядок отнесения образовательных организаций к группам оплаты труда руководителей приведены в приложении 2 к Положению.

Таблица 3

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
1	1,85
2	1,5
3	1,25
4	1,0

36. К окладам руководителей реорганизуемых учреждений, ответственных за реализацию мероприятий по реорганизации учреждения, на период реорганизации может устанавливаться коэффициент сложности и интенсивности работы в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

Формы реорганизации в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации	Коэффициент сложности и интенсивности
Слияние (присоединение, разделение, выделение)	1,2
Преобразование	1,1

Коэффициент сложности и интенсивности устанавливается муниципальным правовым актом Учредителя на основании решения комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей учреждений, подведомственных Учредителю, на период реорганизации, начиная с даты издания соответствующего правового акта Учредителя, но не более чем на 6 месяцев.

Повышающий коэффициент не распространяется на оклады заместителей руководителя учреждений.

37. К окладам руководителей учреждений, участвующих в инвестиционных программах (проектах), устанавливается коэффициент сложности и интенсивности работы в размере 1,1-1,2.

Коэффициент сложности и интенсивности устанавливается муниципальным правовым актом Учредителя на основании решения комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей учреждений, подведомственных Учредителю, на период участия в инвестиционных программах (проектах), начиная с даты доведения лимитов бюджетных обязательств на реализацию инвестиционной программы (проекта), но не более чем на 3 месяца.

Повышающий коэффициент не распространяется на оклады заместителей руководителя учреждений.

38. В соответствии со ст.145 Трудового кодекса Российской Федерации предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) определяется Учредителем в кратности от 1 до 8.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

39. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя учреждения.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя устанавливаются в трудовом договоре.

40. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений осуществляются в соответствии с положением о стимулирующих выплатах руководителей учреждений согласно приложению 3 к Положению.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Критерии и целевые показатели оценки деятельности учреждений и работы их руководителей приведены в приложении 4 к Положению.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Учредителем в трудовом договоре с руководителем учреждения.

41. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю учреждения в соответствии с трудовым договором.

Заместителям руководителя учреждения при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VI Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

42. Заместителям руководителя производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения.

#### Раздел VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

43. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам учреждений при наличии оснований для их выплаты.

44. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Курганской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

45. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.

46. Работникам учреждений при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

47. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

48. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то выплаты



работникам занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, отменяются.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

49. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

50. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

51. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

52. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

53. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

54. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными актами,

трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

55. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

## Раздел VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

56. Образовательная организация самостоятельно разрабатывает критерии и показатели для получения стимулирующих выплат., что отражается в оценочных листах. Критерии и показатели утверждаются заведующим ДОУ по согласованию с Общим собранием работников.

57. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат.

58. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора.

Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- выплата за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации;

59. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

60. Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава учреждения, правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений Педагогического Совета.

61. Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части ФОТ работников ДОУ.

62. Правовой основой для установления стимулирующих выплат являются следующие нормативные документы:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Закон Российской Федерации;
- Примерное положение о новой (отраслевой) системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дошкольного образования Курганской области, утвержденное приказом Главного Управления образования Курганской области от 04 июня 2013 г. № 1161.
- Уставом ДОУ

63. Размеры и виды стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с настоящим положением и выплачиваются за счет средств, выделяемых бюджетом.

64. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда стимулирования (или стимулирующего фонда оплаты труда).

65. Размеры выплат из стимулирующего фонда оплаты труда начисляются в дополнение к базовому должностному окладу.

66. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса не допускается.

67. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется на основе «Положения об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1 «Солнышко», утверждаемого локальным актом учреждения и оценочными листами по распределению стимулирующих выплат.

68. На основе проведенной оценки профессиональной деятельности каждый педагогический работник ДООУ в конце месяца заполняет лист за соответствующий период по всем критериям и показателям с учетом их весового коэффициента .

69. После подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется протокол, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

70. Путем суммирования баллов, набранных каждым работником находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

71. Размер части фонда оплаты труда, отводимый на стимулирующие выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками ДООУ. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

72. Далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ДООУ, таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

73. При установлении размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда комиссия по распределению стимулирующего фонда, при необходимости может приглашать на свои заседания администрацию.

74. На каждый год определяются постоянные выплаты стимулирующей части, выраженные в денежном эквиваленте:

- за руководство РМО – 820 руб.;
- за работу с детьми раннего возраста – 300 руб.;
- за работу по ТБ и ОТ – 820 руб.;
- администратору сайта – 1000 руб.;
- работа с платформой Сферум-1000 руб.;
- к 55 летнему юбилею – 1500 руб.

75. Документы по распределению выплат стимулирующей части (карты самооценки и протоколы) подлежат утилизации по истечению 3-х учебных годов по состоянию на 01.09 текущего учебного года и на основании приказа руководителя ДООУ.

76. Уменьшение размера выплат стимулирующей части производится при:

- полностью или частично за нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- полностью или частично работникам, проработавшим не полный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отпуска, учебный отпуск, лист временной нетрудоспособности;
- полностью или частично при поступлении обоснованных и доказанных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и устава ДООУ, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих органов или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий
- при ухудшении качества работы или невыполнение должностных обязанностей
- получение детьми травм малой и средней степени тяжести на момент нахождения их в дошкольном учреждении стимулирующие выплаты уменьшаются на 50%;

77. Стимулирующие выплаты не назначаются полностью:

- получение детьми травм тяжелой степени тяжести на момент нахождения их в дошкольном учреждении стимулирующие выплаты не назначаются от 1 до 2 месяцев.

78. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях:

- развитие творческой активности и повышения инициативы;
- мотивации работников в области инновационной деятельности, применения современных образовательных технологий;
- усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательной деятельности;
- дифференцированного подхода к оплате труда работников Учреждения;

- привлечения в МКДОУ высококвалифицированных специалистов.

Порядок оценки эффективности деятельности работников ДОУ основывается на принципах:

а)Объективности;

б)Открытости;

в)Единства подходов;

Достоверности проверяемой информации о деятельности работников ДОУ;

Порядок включает перечень критериев и показателей эффективности деятельности работников ДОУ. Для каждого показателя определяется способ оценивания и максимальное количество баллов. Максимальное число баллов по каждому показателю равно числу баллов по соответствующему критерию.

Размеры выплат стимулирующего фонда оплаты труда устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников ДОУ, проводимых на основании утвержденных положением условий установления выплат.

79.При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

-добросовестность, успешность исполнения работником должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);

-инициатива творчество и применение в работе современных, инновационных педагогических технологий;

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

-участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

80.Распределение фонда стимулирования осуществляется в конце каждого месяца.

Для установления работникам стимулирующих выплат создается комиссия (на начало каждого учебного года) из числа работников (в количестве 4 человек). Председатель комиссии и списочный состав ее членов утверждаются приказом заведующего ДОУ.

81.Комиссия в соответствии с положением в течение 2-х дней изучает:

-материал, полученный в рамках контроля;

-определяет баллы по каждому критерию;

-утверждает сумму баллов для каждого работника ДОУ;

-на каждого работника оформляется оценочный лист с результатами его деятельности за истекший период в баллах;

-результаты доводятся до сведения работников в ДОУ в публичной или письменной форме.

82.Решение комиссии оформляется протоколом.

83.На основании протокола издается приказ заведующего о стимулирующей выплате работникам ДОУ.

84.Выплаты стимулирующего характера не гарантированы всем работникам Учреждения, назначаемые дифференцированно и исключительно за показатели работы.

85.Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

-Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ДОУ (ФОТст) определяется по формуле -  $ФОТст = ФОТоу \times Дст$ , где

$ФОТоу$  – фонд оплаты труда работников ДОУ на соответствующий бюджетный год;

$Дст$  – стимулирующая доля  $ФОТоу$

-Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ определяется исходя из размеров стимулирующей доли фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, указанных в разделе 1 настоящего Положения, к объему фонда оплаты труда работников ДОУ за соответствующий месяц.

86. Регламент участия органа государственного самоуправления в распределении стимулирующих выплат

1)Оценку выполнения работниками, утвержденных критериев и показателей осуществляет рабочая комиссия, созданная для этих целей приказом руководителя образовательного учреждения.

2)Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику (приложение № 5), которые заполняются каждым работником самостоятельно.

3) На основании оценочных листов составляется протокол (приложение 6).

4) Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты.

5) В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа.

6) В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а рабочая комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

7) Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

8) Апелляции работников ДОУ по другим основаниям рабочей комиссией не принимаются и не рассматриваются.

9) Рабочая комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника ДОУ и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления.

10) В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

11) По истечении 10 дней после заседания рабочей комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

87. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий):

- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;

- полностью или частично работникам, проработавшим не полный месяц по следующим причинам: вновь принятым, отпуска, учебного отпуска;

- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и устава МКДОУ Детский сад № 1 «Солнышко», наличия нарушений по результатам проверок контролирующих органов или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;

- полностью или частично за невыполнение должностных обязанностей;

- частично за нарушение санитарно-эпидемиологического режима;

- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного положения.

88. Выплаты за непрерывный стаж работы (в т. ч. выплаты молодым специалистам).

1) Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет: педагогическим работникам – за непрерывный педагогический стаж в данном учреждении, административному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу – за непрерывный стаж работы в Учреждении, устанавливаются работникам приказом заведующей по согласованию с Общим собранием работников.

2) Выплаты за непрерывный педагогический стаж в данном учреждении работы работникам учреждения устанавливаются в абсолютном значении и выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

выплата молодым специалистам (в денежном эквиваленте) – 1000 руб. в месяц.

непрерывный стаж работы:

- от 1 до 3 лет - 2%;

- от 3 до 5 лет - 3 %;

- от 5 до 10 лет - 5%;

- от 10 до 20 - 10%.

- от 20 и более - 15%.

- 3) Основным документом для определения непрерывного стажа работы для выплаты вознаграждения является трудовая книжка.
- 4) Размер выплаты за стаж работы определяется в зависимости от установленного непрерывного стажа работы на 1-е сентября и не подлежит перерасчету в течение года. При временном замеществе выплата за стаж непрерывной работы в учреждении начисляется на тарифную ставку (должностной оклад) по основной работе.

#### Раздел VIII. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

89. Выплата материальной помощи работникам учреждения производится по основаниям и в порядке, установленными локальным нормативным актом образовательного учреждения.

90. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда.

91. Работникам при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников  
муниципальных казённых дошкольных  
образовательных учреждений  
Альменевского муниципального округа  
Курганской области

РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ  
РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЁННЫХ ДОШКОЛЬНЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ АЛЬМЕНЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части, помощник воспитателя	9136
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Дежурный по режиму, младший воспитатель	9319
2 квалификационный уровень	
Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	9505

**РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЁННЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ АЛЬМЕНЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	Для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию
<b>1 квалификационный уровень</b>			
Инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель, старший вожатый	10300	11330	12360
<b>2 квалификационный уровень</b>			
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	10800	11880	12960
<b>3 квалификационный уровень</b>			
Воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования	11300	12430	13560
<b>4 квалификационный уровень</b>			
Старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	11800	12980	14160



Приложение 2

к Положению об оплате труда работников  
муниципальных казённых дошкольных  
образовательных учреждений  
Альменевского муниципального округа  
Курганской области

**ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК  
ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЁННЫХ ДОШКОЛЬНЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ АЛЬМЕНЕВСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**Раздел I. ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. К показателям деятельности муниципальных казённых дошкольных образовательных учреждений Альменевского муниципального округа Курганской области (далее - Показатели) относятся Показатели, характеризующие масштаб руководства деятельностью муниципальных казённых дошкольных образовательных учреждений Альменевского муниципального округа Курганской области (далее-учреждения): численность работников учреждения, количество воспитанников, сменность работы учреждения и другие Показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим Показателям:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество воспитанников в учреждениях	за каждого воспитанника	0,3
2.	Количество групп в учреждениях	за группу	10
3.	Превышение плановой или проектной наполняемости по группам в учреждениях	за каждые 50 человек группы	15
4.	Количество работников в учреждении	за каждого работника дополнительно	1
		за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
5.	Наличие при учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, с количеством (воспитанников)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		свыше 200 человек	50
6.	Наличие воспитанников, находящихся на полном государственном обеспечении в учреждениях	за каждого дополнительно	0,5
7.	Наличие оборудованных и используемых медицинских кабинетов	за кабинет	10

8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе музыкально-физкультурного зала, спортивной площадки, игровой площадки, других спортивных сооружений (в зависимости от состояния и степени их использования)	за каждый вид	до 15*
9.	Наличие овощехранилищ, канализаций	за каждый вид	до 15*
10.	Наличие методических кабинетов	за каждую единицу	до 15*
11.	Наличие благоустроенных озеленённых территорий площадью не менее 0,1 га.	за каждый вид	до 20*
12.	Наличие в учреждениях воспитанников детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей.	за каждого воспитанника	0,5
13.	Наличие оборудованных и используемых в учреждениях, реализующих программу дошкольного образования, помещений для разных видов активной деятельности (изостудии, театральной студии, «комнаты сказок», зимнего сада, кабинета и др.)	за каждый вид	до 15*
14.	Наличие в группах общего назначения воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме групп компенсирующего вида	за каждого воспитанника	1
15.	Организация проведения районных мероприятий РМО		до 10*
* Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с предлогом «до», устанавливается учредителем образовательного учреждения.			

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных Показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа по оплате труда руководителей (сумма баллов)			
I группа	II группа	III группа	IV группа
500 - 400	399 - 300	299 - 200	до 200

## Раздел II. ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

4. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год Учредителем, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работ образовательной организации.

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

5. При наличии других Показателей, не предусмотренных в разделе I настоящего

приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждения, суммарное количество баллов может быть увеличено Учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по Показателям с предлогом «до», устанавливается Учредителем.

7. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется по:

учреждениям - по списочному составу на 1 сентября текущего года;

8. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная на начало ремонта, но не более чем на один год.

9. Учредитель:

1) может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим Показателям;

2) может устанавливать (без изменения группы по оплате труда, определяемой по Показателям) в порядке исключения руководителям, имеющим особые заслуги в области образования, оклад (должностной оклад), предусмотренный для руководителей учреждений в следующей группе по оплате труда.

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных казённых дошкольных  
образовательных учреждений  
Альменевского муниципального округа  
Курганской области

Положение о стимулирующих выплатах руководителям муниципальных казённых дошкольных образовательных учреждений Альменевского муниципального округа Курганской области.

1. Выплаты стимулирующего характера производятся для повышения материальной заинтересованности руководителей муниципальных казённых дошкольных образовательных учреждений (далее – руководители) в повышении качества работы муниципальных казённых дошкольных образовательных учреждениях (далее – учреждение).

2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

2.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2.2. выплаты за качество работы;

2.3. выплаты по итогам работы организации.

3. Выплаты стимулирующего характера, указанные в подпунктах 2.1., 2.2. пункта 2. настоящего Положения, осуществляются руководителю с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения (приложение 4) по итогам работы за квартал.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Максимальная сумма баллов по критериям равна 100. Денежный вес 1 балла составляет 1% от базы для назначения ежемесячной выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Распределение выплат стимулирующего характера для руководителей учреждения рассматривается и утверждается на заседании комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (далее – Комиссия).

Комиссия создается приказом Учредителем и действует на основании положения о комиссии.

4. При наличии дисциплинарного взыскания (выговор) размер квартальной стимулирующей выплаты составит не более 70 % от установленной по итогам работы, при наличии дисциплинарного взыскания (замечания) – не более 85 %, а в случае наличия дисциплинарного взыскания, наложенного по результатам ревизии финансово-хозяйственной деятельности, выплаты стимулирующего характера не осуществляются.

5. Вновь назначенным руководителям устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера в размере 50 % базового размера стимулирующей выплаты, определяемой по итогам работы за предыдущий квартал. По итогам работы за последующий квартал размер стимулирующих выплат корректируется в соответствии с оценкой деятельности учреждения.

7. По решению Комиссии могут быть установлены единовременные выплаты стимулирующего характера.

8. Решение о распределении выплат стимулирующего характера для руководителей подведомственных учреждений утверждается приказом начальника Отдела образования Администрации Альменевского муниципального округа Курганской области.

Критерии и целевые показатели оценки деятельности муниципальных казённых дошкольных  
образовательных учреждений Альменевского  
муниципального округа Курганской области работы их руководителей

№ п/п	Наименование выплаты	Факторы, обуславливающие получение выплаты	Периодичность отчетности, размер выплаты (ежеквартально)
1.	За расширение зоны обслуживания	1) наличие филиала	5б
2.	Создание безопасных условий для организации учебно-воспитательного процесса	1) организация режима дня и 3-х разового питания;	5б
2) отсутствие травматизма;		5б	
3) организация витаминизации и оздоровления детей.		5б	
3.	Организация методической работы	1) Участие педагогов в ФПМ;	5 б.
		2) инновационная площадка муниципального или регионального уровня;	5 б.
		3) организация работы с детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ;	5 б.
		4) своевременность прохождения курсов повышения квалификации;	5 б.
		5) сайт ДОУ своевременность обновления информации, соответствие требованиям)	5 б.
4.	Организация воспитательной работы	1) организация профилактической работы с семьями воспитанников;	5 б.
		2) участие (проведение) акций, реализация социальных проектов;	5 б.
		3) организация работы с родителями;	5 б.
		4) работа органов управления ДОУ.	5 б.
		5) Положительная динамика количества обучающихся, занятых в системе «Навигатор, Дети».	5 б.

5.	Эффективность трудовой деятельности	1) своевременность и правильность предоставления отчётной информации; 2) участие в окружных мероприятиях; 3) отсутствие обоснованных жалоб; 4) выявленные нарушения законодательства(наличие предписания),	5 б. 5 б. 5 б. -10 б.
6.	Результаты учебной деятельности ОО	1) отсутствие пропусков по 2) неуважительной причине воспитанников; 2) доля выпускников освоивших программы дошкольного образования не ниже среднего окружного	5 б.(по итогам квартала) 5 б. (сентябрь,май)
7.	Другие доплаты	1) за проведение муниципального мероприятия; 2) за проведение межмуниципального мероприятия; За участие в межмуниципальном мероприятии; 3) обеспеченность ДОУ квалифицированными педагогическими кадрами; 4) снижение потребления энергетических ресурсов, водоотведения, водоснабжения не менее, чем на 3% в год	5 б. 10 б. 5 б. 5 б. 5 б. (1 раз в год)

Доклад заведующей МКДОУ о целевых показателях оценки деятельности муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Альменевского муниципального округа Курганской области.

п/п	Наименование выплаты	Факторы, обуславливающие получение выплаты	Периодичность отчётности
1.	Создание безопасных условий для организации учебно – воспитательного процесса	1) организация режима дня и 3- х разового питания;	ежеквартально
		2) отсутствие травматизма;	ежеквартально
		3) организация витаминизации и оздоровления детей.	ежеквартально
2.	Организация методической работы	1) участие педагогов в ФПМ;	ежеквартально
		2) инновационная площадка муниципального или регионального уровня;	ежеквартально
		3) организация работы с детьми- инвалидами, детьми с ОВЗ;	ежеквартально
		4) своевременность прохождения курсов повышения квалификации;	ежеквартально
		5) сайт ДОУ (своевременность обновления информации, соответствие требованиям).	ежеквартально
3.	Организация воспитательной работы	1) организация профилактической работы с семьями воспитанников;	ежеквартально
		2) участие (проведение) акций, реализация социальных проектов;	ежеквартально
		3) организация работы с родителями;	ежеквартально
		4) работа органов управления ДОУ.	ежеквартально

		5) положительная динамика количества обучающихся, занятых в системе «Навигатор. Дети».	ежеквартально
4.	Эффективность трудовой деятельности	1) своевременность и правильность предоставления отчетной информации;	ежеквартально
		2) участие в районных мероприятиях;	ежеквартально
		3) отсутствие обоснованных жалоб	ежеквартально
		4) выявленные нарушения законодательства (наличие предписания).	ежеквартально
5.	Результаты образовательной деятельности ДОУ	1) отсутствие пропусков по неуважительной причине воспитанников;	ежеквартально
		2) доля выпускников освоивших программы дошкольного образования не ниже среднего окружного	ежеквартально
6.	Другие доплаты	1) за проведение муниципального мероприятия;	ежеквартально
		2) за проведение межмуниципального мероприятия;	ежеквартально
		3) за участие в межмуниципальном мероприятии;	ежеквартально
		4) обеспеченность ДОУ квалифицированными педагогическими кадрами;	1 раз в год
		5) снижение потребления энергетических ресурсов, водоотведения, водоснабжения не менее, чем на 3% в год.	1 раз в год

Примечание: доклад предоставляется ежеквартально, к 15 числу, (сентябрь, декабрь, март).



## Лист самооценки воспитателя для стимулирующих выплат

## Приложение 5

за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. , дата «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ФИО \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Показатели	Условия получения	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Посещаемость	Пример: количество рабочих дней в месяц – 21 Списочный состав детей в группе – 20 Вычисляем норму детодней за месяц: $21 \times 20 = 420$ . Количество детей по факту – 380 (смотреть по таблице посещаемости). Составляем пропорцию $\frac{380 \times 100\%}{420} = 90,4\%$	до 30% - 1 б 30%-40% - 2 б 40% -50% - 3 б 50%-60% - 4 б более 60% - 5 б		
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	- за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	1 б		
		- за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья	1 б		
		- за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, группы, мини-музея)	1 б		
		- за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	2 б		
		- за выполнение особо важных и ответственных работ	1 б		
3.	Выплаты за качество выполняемых работ	-за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися	2 б		
		-за наличие образования: высшее	2 б		
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет	от 1г до 3 лет	2%		
		от 3 до 5 лет	3%		
		от 5 до 10 лет	5%		
		от 10 до 20 лет	10%		
		более 20 лет	15%		
5.	Выплата за публикации в СМИ и сайте ДОУ (сертификаты, удостоверения)	- консультации (переработанные, дополненные информацией из личного опыта) - разработанные конспекты занятий, сценарии утренников, отчеты, статьи из личного педагогического опыта - фотоотчет с объемным комментарием	В полном объеме: 5 б Недостаточно: 3 б		
6.	Выплаты за участие в культурной жизни ДОУ	персонаж на празднике, организация досуговых и развлекательных мероприятий	3 б		
7.	Выплаты за ответственное отношение к качественному результату труда	работа без больничного листа	3 б		
8.	Случаи травматизма	отсутствие	2 б		
		наличие	минус 10 б		
<b>ИТОГО</b>			<b>28 б</b>		

Принято секретарем «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

## Лист самооценки методиста для стимулирующих выплат

за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. , дата «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ФИО \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Показатели	Условия получения	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	- за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	2 б		
		- за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, группы, мини-музея)	1 б		
		- за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	2 б		
		- за выполнение особо важных и ответственных работ	1 б		
3.	Выплаты за качество выполняемых работ	-за положительную динамику результатов образовательной деятельности педагогического коллектива	2 б		
		-за наличие образования: высшее	2 б		
3.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет	от 1г до 3 лет	2%		
		от 3 до 5 лет	3%		
		от 5 до 10 лет	5%		
		от 10 до 20 лет	10%		
		более 20 лет	15%		
4.	Выплаты за публикации в СМИ и сайте ДОУ (сертификаты, удостоверения)	- консультации (переработанные, дополненные информацией из личного опыта) - разработанные конспекты занятий, сценарии утренников, отчёты, статьи из личного педагогического опыта - фотоотчет с объемным комментарием	В полном объеме: 5 б Недостаточно: 3 б		
5.	Выплаты за взаимодействие с отделом образования	подготовка информационно-аналитических материалов, публичное выступление на конференциях, семинарах, круглых столах муниципального и регионального уровнях	5 б		
6.	Выплаты за ответственное отношение к качественному результату труда	работа без больничного листа	3 б		
7.	Выплаты за сотрудничество с социумом	встреча с интересными людьми, приглашение театральных студий, организация и руководство экскурсиями	5 б		
<b>ИТОГО</b>			<b>28 б</b>		

Принято секретарем «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**Лист самооценки учителя-логопеда для стимулирующих выплат**

за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. , дата «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ФИО \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Показатели	Условия получения	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	- за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	2 б		
		- за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, группы, мини-музея)	1 б		
		- за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	2 б		
		- за выполнение особо важных и ответственных работ	1 б		
3.	Выплаты за качество выполняемых работ	-за положительную динамику результатов образовательной деятельности педагогического коллектива	2 б		
		-за наличие образования: высшее	2 б		
3.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет	от 1г до 3 лет	2%		
		от 3 до 5 лет	3%		
		от 5 до 10 лет	5%		
		от 10 до 20 лет	10%		
		более 20 лет	15%		
4.	Выплаты за публикации в СМИ и сайте ДОУ (сертификаты, удостоверения)	- консультации (переработанные, дополненные информацией из личного опыта) - разработанные конспекты занятий, сценарии утренников, отчёты, статьи из личного педагогического опыта - фотоотчет с объемным комментарием	В полном объеме: 5 б Недостаточно: 3 б		
5.	Выплаты за работу с родителями (законными представителями)	публичное выступление на собраниях, разработка анкет, внедрение современных форм работы	В полном объеме: 5 б Недостаточно: 3 б		
5.	Выплаты за участие в культурной жизни ДОУ	персонаж на празднике, организация досуговых и развлекательных мероприятий	3 б		
6.	Выплаты за ответственное отношение к качественному результату труда	работа без больничного листа	3 б		
7.	Выплаты за особенность деятельности отдельных категорий работников	работу в ПШк, логопедическом пункте	2 б		
<b>ИТОГО</b>			<b>28 б</b>		

Принято секретарем «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Лист самооценки педагога-психолога для стимулирующих выплат**

за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. , дата «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ФИО \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Показатели	Условия получения	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	- за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	2 б		
		- за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, группы мини-музея)	1 б		
		- за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	2 б		
		- за выполнение особо важных и ответственных работ	1 б		
3.	Выплаты за качество выполняемых работ	-за положительную динамику результатов образовательной деятельности педагогического коллектива	2 б		
		-за наличие образования: высшее	2 б		
3.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет	от 1г до 3 лет	2%		
		от 3 до 5 лет	3%		
		от 5 до 10 лет	5%		
		от 10 до 20 лет	10%		
		более 20 лет	15%		
4.	Выплаты за публикации в СМИ и сайте ДОУ (сертификаты, удостоверения)	- консультации (переработанные, дополненные информацией из личного опыта) - разработанные конспекты занятий, сценарии утренников, отчёты, статьи из личного педагогического опыта - фотоотчет с объемным комментарием	В полном объеме: 5 б Недостаточно: 3 б		
5.	Выплаты за работу с родителями (законными представителями)	публичное выступление на собраниях, разработка анкет, внедрение современных форм работы	В полном объеме: 5 б Недостаточно: 3 б		
5.	Выплаты за участие в культурной жизни ДОУ	персонаж на празднике, организация досуговых и развлекательных мероприятий	3 б		
6.	Выплаты за ответственное отношение к качественному результату труда	работа без больничного листа	3 б		
7.	Выплаты за особенность деятельности отдельных категорий работников	работа в консультативном пункте, в ППк	2 б		
<b>ИТОГО</b>			<b>28 б</b>		

Принято секретарем «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**Лист самооценки музыкального руководителя для стимулирующих выплат**

за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. , дата «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ФИО \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Показатели	Условия получения	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	- за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	2 б		
		- за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, группы, мини- музея)	1 б		
		- за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	2 б		
		- за выполнение особо важных и ответственных работ	1 б		
3.	Выплаты за качество выполняемых работ	-за положительную динамику результатов образовательной деятельности педагогического коллектива	2 б		
		-за наличие образования: высшее	2 б		
3.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет	от 1г до 3 лет	2%		
		от 3 до 5 лет	3%		
		от 5 до 10 лет	5%		
		от 10 до 20 лет	10%		
		более 20 лет	15%		
4.	Выплаты за публикации в СМИ и сайте ДОУ (сертификаты, удостоверения)	- консультации (переработанные, дополненные информацией из личного опыта) - разработанные конспекты занятий, сценарии утренников, отчёты, статьи из личного педагогического опыта - фотоотчет с объемным комментарием	В полном объеме: 5 б Недостаточно: 3 б		
5.	Выплаты за работу с родителями (законными представителями)	публичное выступление на собраниях, разработка анкет, внедрение современных форм работы	В полном объеме: 5 б Недостаточно: 3 б		
5.	Выплаты за участие в культурной жизни ДОУ	организация досуговых и развлекательных мероприятий	2 б		
6.	Выплаты за ответственное отношение к качественному результату труда	работа без больничного листа	3 б		
7.	Выплаты за особенность деятельности отдельных категорий работников	выявление музыкальных способностей и индивидуальная работа с одаренными детьми	3 б		
<b>ИТОГО</b>			<b>28 б</b>		

Принято секретарем «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 1 «Солнышко», с. Альменево

**ПРОТОКОЛ № \_\_\_\_**  
заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат

от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Председатель: \_\_\_\_\_  
Секретарь: \_\_\_\_\_  
Члены комиссии: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Повестка дня:**

1. Распределение стимулирующих выплат педагогическим работникам за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Слушали секретаря –

Решили: сумму стимулирующего фонда 0000000 руб. (за исключением выплат по Положению в сумме 000000 руб.), оставшуюся сумму в размере 000000 руб. распределить сотрудникам за достижение высоких результатов и эффективных показателей в работе. Согласно набранных баллов по карте самооценки для стимулирующих выплат, и исходя, из стоимости одного балла – 0000 руб. 00 коп., распределить следующие стимулирующие выплаты, отраженные в сводной таблице.

№ п/п	ФИО педагога	Сумма баллов (дней)	Размер выплаты
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
	Итого		

Председатель: \_\_\_\_\_ /

Секретарь: \_\_\_\_\_ /

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ /  
\_\_\_\_\_ /  
\_\_\_\_\_ /

