

**Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение  
Первомайский детский сад № 3 «Ладушки»**

ПРИНЯТО  
общим собранием трудового коллектива  
МДОБУ Первомайский детский сад № 3  
«Ладушки»  
протокол № 2 от 29.12.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МДОБУ Первомайский  
детский сад № 3 «Ладушки»  
*Куручка Е.В.*  
29.12.2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного  
бюджетного учреждения Первомайский детский сад № 3 «Ладушки»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципальных образовательных учреждений Ирбейского района, приказами и распоряжениями управления образования администрации Ирбейского района и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения Первомайский детский сад № 3 «Ладушки» (далее – МДОБУ).

1.2 Зарботная плата устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников МДОБУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем с учетом мнения выборных представителей коллектива.

1.3. МДОБУ в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.4. Система оплаты труда работников МДОБУ включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.5. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени установлена Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений".

1.6. Положением об оплате труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме, не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

1.8. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников МДОБУ составляет 30% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности с учетом выплат страховых взносов по обязательному пенсионному страхованию, по обязательному медицинскому страхованию, по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.9. Перевод учреждений на новую систему оплаты труда осуществляется с обязательным соблюдением требований, установленных статьёй 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.10. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

2.1. Определение величины минимальных размеров окладов ставок заработной платы работников.

2.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с **приложением 1** к настоящему положению.

2.1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок заработной платы, определяются постановлением администрации Ирбейского района.

2.2. выплаты компенсационного характера.

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются

- по результатам специальной оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем.

2.2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового Кодекса РФ. В случаях, определенных

законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников МДОБУ устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

2.2.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2.3.1.. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

2.2.3.4. Виды и размеры компенсационных выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с приложение 2 к настоящему положению.

2.2.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.2.5. Компенсационные выплаты производятся работникам от должностного оклада с учётом нагрузки и фактически отработанного времени.

2.2.6. Работникам учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата.

Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 (три тысячи) рублей.

Работникам учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты Работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате

за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями».

### 2.3. Выплаты стимулирующего характера

Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2.4. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда ниже размера заработной платы, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ «о минимальном размере оплаты труда», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже минимального размера заработной платы, установленного законом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная норма, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером заработной платы, установленным настоящим законом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

В состав МРОТ (минимальной заработной платы в субъекте РФ) не включаются районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 N 38-П).

## **III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ**

3.1. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются в соответствии с пунктом 2.2. настоящего положения, как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

3.2. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждений устанавливается на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада, с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной управлением образования Ирбейского района.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений определяются согласно **приложению 3** к настоящему положению.

3.3. Размер персональных выплат руководителям учреждений определяется согласно **приложению 4** к настоящему положению.

3.4. размер выплат по итогам работы руководителям учреждений определяется согласно **приложению 5** к настоящему положению.

При выплатах по итогам года учитываются:

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

#### **IV. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

4.1. Работникам МДОБУ в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

4.2. Единовременная материальная помощь работникам МДОБУ оказывается по решению заведующего МДОБУ в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), работникам, достигшим пенсионного возраста

4.3. Конкретный размер единовременной материальной помощи не может превышать трёх тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 4.2. настоящего Положения.

4.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам МДОБУ производится на основании заявления работника и приказа заведующего МДОБУ с учетом настоящего положения.



Приложение 1  
к положению об оплате труда работников  
МДОБУ Первомайский детский сад № 3 «Ладушки»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДЖОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ 01.07.2023 г.**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>			
	помощник воспитателя; секретарь учебной части	3849,0	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>			
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму	4053,0*	
2 квалификационный уровень		4498	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	при наличии среднего профессионального образования	6649,0
		при наличии высшего профессионального образования	7569,0
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	при наличии среднего профессионального образования	6 959,0
		при наличии высшего профессионального образования	7926,0
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	7623,0
		при наличии высшего профессионального образования	8683,0
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	при наличии среднего профессионального образования	8341,0
		при наличии высшего профессионального образования	9505,0

\* Для должности «**младший воспитатель**» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576,0 руб.

**Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь; секретарь-машинистка	4053,0
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	4276,0
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам, лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-программист	4498,0
2 квалификационный уровень	<b>заведующий хозяйством</b> , Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".	4943,0
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой, системный администратор. ). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5431,0
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6854,0
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор, документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); экономист; юристконсульт	4943,0
2 квалификационный уровень	<b>Библиотекарь</b> . Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5431,0
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	5961,0

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
	может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7167,0

### Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; <b>сторож</b> (вахтер); няня; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; <b>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b> ; повар(2,3 разряда по ТС); слесарь-сантехник(2,3 разряда по ТС).	3481,0
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	2649,0
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. водитель автомобиля; <b>повар(4,5 разряда по ТС)</b> , слесарь-сантехник(4,5 разряда по ТС)	4053,0
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Слесарь-сантехник (6 разряда по ТС), машинист (кочегар) котельной, оператор котельной. <b>электрик</b>	4943,0
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-	5431,0



	квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных <u>1</u> - <u>3</u> квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы). Водители автобусов, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся	6542,0

**Должности руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
-------------------------	--	--

**Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений\***

1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <u>*(4)</u>	9582,0
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;	10 629,0

\*(4) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню

Приложение 2  
к положению об оплате труда работников  
МДОБУ Первомайский детский сад № 3 «Ладушки»

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ,  
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу, ставке зарботной платы
1	за работу в специальных (коррекционных) ОУ для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	20

Приложение 3 к положению об оплате труда работников МДОБУ Первомайский детский сад  
№ 3 «Ладушки»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности организации	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностно- му окладу), ставке зарботной платы
		Наименование	Индикатор	
Руководите ль организа ции	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образователь- ного процесса	Материально- техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	В соответствии с лицензией	15%
		Укомплектован-ность педагогическими кадрами, их качественный состав	Эффективность реализуемой кадровой политики	10%
		Эффективность финансово-экономической деятельности	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	10%

			Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%
Сохранение здоровья воспитанников в организации	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья воспитанников		Отсутствие увеличения числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников	5%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение качества образования в организации	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы		Участие в инновационных и профессиональных конкурсах	10%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Эффективность управленческой деятельности	Наличие действующей внутренней системы оценки качества образования		Доля выполненных рекомендаций по результатам мониторинга качества ДО	5%
	Количество обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций		0	5%
	Информационная открытость		Наполняемость и регулярность обновления информации на официальном сайте образовательной организации	3%
	Доступность образования		Внедрение оздоровительных технологий, динамика посещаемости детских садов, учитывая филиалы и структурные подразделения	15%

		Качество владения управленческими функциями (аналитические документы), обоснованность и реализация проектов, системность контроля, своевременность коррекции	Наличие, проектов и их реализация	42%
		Эффективность реализуемой кадровой политики	Организация питания и своевременность внесения родительской платы	6%
			Наличие действующих индивидуальных планов, программ профессионального роста педагогов	5%
			Доля педагогов реализующих ИОМ ( размещенные на платформе ) по минимизации профессиональных дефицитов	5%
Привлечение внебюджетных средств, в том числе грантов и спонсорских средств	Количество привлеченных средств	9%		

Методика расчетов видов выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений

Дошкольные образовательные организации, подведомственные управлению образования администрации Ирбейского района Красноярского края

### **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**

#### **1. Критерий оценки эффективности и качества деятельности организации: Создания условий для осуществления образовательного процесса.**

1.1. Наименование: Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса.

1.1.1. Индикатор: В соответствии с лицензией.

Показатель, 1 раз в год, до 15%.

Планирование субвенции на пополнение материально-технической базы при формировании бюджета -5%.

Частичное выполнение плана -10%.

Полное выполнение плана -15%.

1.2. Наименование: Укомплектованность педагогическими кадрами, качественный состав педагогических кадров.

1.2.1. Индикатор: Эффективность реализуемой кадровой политики.

Показатель, 1 раз в год, до 10%.

Эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава)	Соответствие профессиональному образованию (руководителя/воспитателей, педагогов)	10 % 1 раз в год	До 4 % за соответствие педагогического профиля образования у педагогических работников: дошкольное образование (в том числе профессиональная переподготовка); без дошкольного образования	В среднем по дошкольным образовательным учреждениям количество педагогов с профессиональным дошкольным образованием составляет -60%, поэтому если количество педагогов с соответствующим образованием в дошкольных образовательных учреждениях составляет: от 100-91% -10%; от 90-81% - 7%; от 80-71% - 4%; от 70-61% - 1%; ниже 60% - 0%. Определение процента зависит от средней по району и может меняться.
			Наличие вакансий минус 1 процент	

1.3. Наименование: Эффективность финансово-экономической деятельности.

1.3.1. Индикатор: Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности

Показатель, 1 раз в год, до 10%.

Проценты	Процент выполнения муниципального задания
10	более 100
9	100
8	99
7	98
6	97
5	96
4	95
3	94
2	93
1	90-92

1.3.2. Индикатор: Своевременность и качественное проведение текущих, капитальных ремонтов.

Показатель, 1 раз квартал, до 10%.

проведение капитальных ремонтов по контрактам заключенным по результатам электронных аукционов согласно Федеральному закону от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» 5%;

проведение капитальных ремонтов по контрактам заключенным без проведения конкурсных процедур до 600 тыс. руб. согласно Федеральному закону от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» 4%;

проведение текущих и косметических ремонтов, с использованием средств местного бюджета, внебюджетных средств, спонсорской помощи 3%.

2. Критерий оценки эффективности и качества деятельности организации: Сохранение здоровья воспитанников в организации.

2.1. Наименование: Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья воспитанников.

2.1.1. Индикатор: Отсутствие увеличения числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников.

Показатель, 1 раз в квартал, до 5%.

Подготовка и подача пакета документов на участие в грантах, проектах, программах муниципального, регионального, федерального уровня (например: «Доступная среда», «Инклюзивное образование», социальные проекты в рамках краевого гранта «Партнерство») – 1%

Реализация проекта, программы без финансовой поддержки – 3%

Результат участия - привлечение денежных средств на реализацию проекта – 5%.

**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.**

**Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы**

3. Критерий оценки эффективности и качества деятельности организации: Обеспечение качества образования в организации.

3.1. Наименование: Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы.

3.1.1. Индикатор: Участие в инновационных и профессиональных конкурсах.

Показатель 1, 1 раз в квартал, до 5%.

П-1. Участие и победы в инновационных и профессиональных конкурсах образовательных учреждениях, руководителей, педагогов.

1% - участие (заочный этап);

2% - участие в очном этапе;

3% - лауреаты, призеры;

5% - победитель.

Показатель 2, 1 раз в квартал, до 5%.

П-2. Участие в конкурсном движении воспитанников, учреждений ДООУ.

1% - участие;

2% - участие в очном этапе;

3% - лауреаты, призеры;

5% - победитель.

Итоговый процент состоит из П-1+П-2.

**Выплаты за качество выполняемых работ**

4. Критерий оценки эффективности и качества деятельности организации: Эффективность управленческой деятельности.

4.1. Наименование: Наличие действующей внутренней системы оценки качества образования.

4.1.1. Индикатор: Доля выполненных рекомендаций по результатам муниципального мониторинга качества дошкольного образования в соответствии с графиком.

Показатель, 1 раз в квартал, до 5%.

Процент выполнения

Процент	Процент надбавки
81 – 100	5
61 – 80	4
41 – 60	3
21 – 40	2
1 – 20	1

4.2. Наименование: Количество обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций.

4.2.1. Индикатор: 0.

Показатель, 1 раз в квартал, 5%.

Наличие жалоб – 0%;

Отсутствие жалоб - 5 %.

4.3. Наименование: Информационная открытость.

4.3.1. Индикатор: Наполняемость и регулярность обновления информации на официальном сайте образовательной организации.

Показатель, 1 раз в квартал, до 3 %.

Проценты определяются по степени регулярной работы с сайтом образовательного учреждения:

0% – информация неактуальна, выставляется на сайт образовательного учреждения не чаще одного раза в 2 недели;

1% – информация размещается реже одного раза в неделю, актуальна, доступна для педагогов и родителей;

2% – информация о мероприятиях размещается еженедельно по всем направлениям.

3% – регулярно заполняется новостная страница (по мере проведения мероприятий), все требования нормативных документов по наполнению сайтов выполнены.

4.4. Наименование: Доступность образования.

4.4.1. Индикатор: Внедрение оздоровительных технологий, динамика посещаемости детских садов, учитывая филиалы и структурные подразделения.

Показатель, 1 раз в квартал, до 5 %.

Процент посещаемости (средний за 3 месяца)	Процент надбавки
91-100	15
86-90	12
81-85	10
76-80	9
71-75	8
66-70	7
61-65	6
56-60	5
53-55	4
51-52	3
50	2
40-49	1
ниже 40	0

4.5. Наименование: Качество владения управленческими функциями (аналитические документы), обоснованность и реализация проектов, системность контроля, своевременность коррекции.

4.5.1. Индикатор: Наличие, проектов и их реализация.

Показатель, 1 раз в квартал, до 42%.

Подготовка материалов/ педагогических практик:

15 процентов – получение гранта (победа в конкурсном отборе)/ эксперты МКДО;

10 процентов – подготовка материалов на грантовую поддержку ДОО; 10 процентов - выступление на зональных, краевых конференциях/ семинарах;

10 процентов – наличие статуса и реализация плана муниципальной (региональной, федеральной) площадки (ежемесячно реализует план ММП – 10 баллов; 1 раз в квартал- 5 баллов);

5 процентов презентация инновационного/успешного опыта

на муниципальных конференциях/семинарах/конкурсах/ руководители РМО/члены жюри

2 процента – презентация инновационного/успешного опыта работы,

инновационных/эффективных технологий в рамках РМО/ПТГ, участие в работе на муниципальных конференциях/семинарах/конкурсах.



4.5.2. Индикатор: Организация питания своевременность внесения родительской платы.

Показатель, 1 раз в квартал, до 6 %.

Процент родительской оплаты за детский сад	Процент надбавки
100 %	6
90-99	5
80-89	4
70-79	3
60- 69	2
50 - 59	1
Менее 50 %	0

4.6. Наименование: Эффективность реализуемой кадровой политики.

4.6.1. Индикатор: Наличие действующих индивидуальных планов, программ профессионального роста педагогов.

Показатель, 1 раз в квартал, до 5 %.

Процент действующих программ профстандарта педагогов (от численности педагогов)	Процент надбавки
100 %	5
80- 99	4
60-79	3
40-59	2
20-39	1
0	0

4.6.2 Индикатор: Доля педагогов, реализующих ИОМ (размещенные на платформе) по минимизации профессиональных дефицитов

Показатель, 1 раз в квартал, до 5 %.

Процент педагогов реализуемых размещенный на платформе ИОМ (от численности педагогов)	Процент надбавки
91 и более	5
80- 90	4
50-79	3
30-49	2
11-29	1
до 10	0

4.7. Наименование: Привлечение внебюджетных средств, в том числе грантов и спонсорских средств.

4.7.1. Количество привлеченных средств.

Показатель, 1 раз в квартал, до 9 %.

Привлечение внебюджетных средств (в расчете на одного ребенка в рублях)	Процент надбавки
1 –до 49 руб.	2
с 50 – до 99	4
с 100 – до 149	6
с 150 – до 249	8
Свыше 250 руб.	9

Приложение 4 к положению об оплате  
труда работников МДОБУ Первомайский детский сад  
№ 3 «Ладушки»

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ П/П	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу
1.	При наличии высшей квалификационной категории При наличии первой квалификационной категории При наличии второй квалификационной категории	20% 15% 10%
2	Сложность, напряженность и особый режим работы; Наличие филиалов: До 3; Свыше 3.	30% 60:
3	Опыт работы в занимаемой должности	
	От 1 до 5 лет	5%
	При наличии ученой степени кандидата педагогических наук, экономических наук, культурологии, искусствоведения	15%
	При наличии ученой степени доктора педагогических наук, экономических наук, культурологии, искусствоведения	20%
	При наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»	15%
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»	20%
	От 5 до 10 лет	15%
	При наличии ученой степени кандидата педагогических наук, экономических наук, культурологии, искусствоведения	25%
	При наличии ученой степени доктора педагогических наук, экономических наук, культурологии, искусствоведения	30%
	При наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»	25%
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»	30%
	Свыше 10 лет	25%
	При наличии ученой степени кандидата педагогических наук, экономических наук, культурологии, искусствоведения	
	При наличии ученой степени доктора педагогических наук, экономических наук, культурологии, искусствоведения	40%
	При наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»	
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»	40%
4	Работа в сельской местности	25%
5	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или	20%

среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными учреждениями образования	
--	--

Приложение 5 к положению об оплате  
труда работников МДОБУ Первомайский детский сад  
№ 3 «Ладушки»

**РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ**

критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	условие		размер к окладу (должностному окладу)
	наименование	индикатор	
степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	От 98% до 99%	70%
		От 99,15 до 100%	100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Текущий ремонт	Выполнен в срок., качественно, в полном объеме	25%
	Капитальный ремонт		50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные,	100%
		федеральные,	90%
		межрегиональные,	80%
		региональные, внутри учреждения	70%
			60%