

Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение  
детский сад №4 «Скворушка» с.Богучаны

---

Согласовано:

Советом трудового коллектива  
МКДОУ детский сад №4 «Скворушка»  
с.Богучаны  
Протокол № 4 от  
29.12.2023г.

Утверждаю:

Заведующий МКДОУ д/с №4  
«Скворушка» с.Богучаны



*Е.Н.Харитонова*  
Приказ № 23-ОД от 29.12.2024г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД №4 «Скворушка» с.Богучаны (в новой редакции)

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад №4 «Скворушка» с.Богучаны (далее по тексту Положение, МКДОУ), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, со статьей 4 Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", постановлением администрации Богучанского района от 29.12.2021 №1177-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации Богучанского района» (с изменениями от 25.12.2023г.№ 1389-п) и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад №4 «Скворушка» с.Богучаны (далее – Учреждение).

1.2. Положение устанавливает порядок оплаты труда работников МКДОУ детский сад №4 «Скворушка» с.Богучаны расчёт заработной платы и размер окладов (должностных окладов) по группам оплаты труда работников Учреждения Красноярского края, отнесённых в соответствии с должностными обязанностями по занимаемым должностям к административно-управленческому, педагогическому, вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, а также критерии оценки результатов их работы для установления выплат стимулирующего характера.

1.3. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения (административно-управленческого, педагогического, вспомогательного и младшего обслуживающего персонала) осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования,

установленными на одного воспитанника, на реализацию программы дошкольного образования в Учреждении.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из суммы размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждения, обязательных выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.5. Оплата труда работников Учреждения производится за счёт средств, предусмотренных в бюджете Красноярского края по разделу «Образование» на текущий финансовый год.

1.6. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда на основании 133.1. ТК РФ и составляет **34636,00** рублей.

1.7. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования) при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад №4 «Скворушка» с. Богучаны**

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами Учреждения, принятыми согласно требованиям действующего трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

2.1.1. Размер оклада (должностного оклада) устанавливается работнику согласно его соответствию профессиональной квалификационной группе, предусмотренной настоящим Положением, с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню его квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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

Размер оклада (должностного оклада) педагогическим Учреждения устанавливается работодателем исходя из утверждённых настоящим Положением групп оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (приложение № 2).

2.1.3. Изменение группы оплаты труда педагогических Учреждения производится:

— при увеличении стажа педагогической работы (со дня достижения соответствующего стажа);

— при получении среднего или высшего профессионального образования или восстановлении ранее утерянных документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);

— при присвоении соответствующей квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);

— при награждении государственными или ведомственными наградами (со дня издания распорядительного акта о награждении).

2.1.4. Установление и изменение размеров окладов (должностных окладов) работникам Учреждения, отнесённым согласно выполняемым должностным обязанностям к профессиональной квалификационной группе вспомогательного или младшего обслуживающего персонала производится работодателем согласно действующему законодательству Российской Федерации и муниципальным правовым актам администрации Богучанского района и Красноярского края.

2.1.5. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 10 числа следующего месяца и 25 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата работников вновь принятых с 25 по 9 число выплачивается 10 числа месяца, а заработная плата работников, вновь принятых с 10 по 24 число выплачивается 25 числа текущего месяца.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

2.1.6. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

2.1.7 Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.1.8. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

2.1.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.1.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового

договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

2.1.11. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

2.1.12. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По заявлению работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой ст.152 ТК РФ.

2.1.13 При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.»

2.2.1. Работникам Учреждения производятся следующие выплаты компенсационного характера:

2.2.2 за работу с вредными или опасными условиями труда, установленными в порядке аттестации рабочего места, до 12% должностного оклада;

2.2.3 за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников; при совмещении должностей (профессий) с основной должностью на время отсутствия постоянного работника, увеличении объема выполняемой работы, предусмотренной условиями трудового договора; при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, по отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается согласно коллективным договорам, соглашениям, локальным нормативным актам, трудовым договорам, но не ниже размеров выплат, установленных ст.152 и ст.153 трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

Разделение рабочего дня на части подразумевает такой график работы, когда смена (рабочий день) сотрудника делится на несколько частей с перерывами между ними. При

этом общая продолжительность смены не должна превышать установленную норму рабочего дня (ст. 105 ТК РФ).

2.2.4 районный коэффициент – 30%;

2.2.5 процентная надбавка к заработной плате за стаж работы лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями – до 50%.

2.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

— за высокие результаты работы;

— премиальные выплаты по итогам работы.

2.4. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются с учетом критериев оценки деятельности работников Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, в размере, не превышающем стимулирующую часть фонда оплаты труда работников Учреждения (приложение № 4).

Выплаты за высокие результаты работы производятся ежемесячно на основании приказа заведующего.

2.5. Работники Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами об оплате труда работников Учреждения могут быть поощрены работодателем премиальными выплатами по итогам работы Учреждения по окончании календарного года при наличии средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников Учреждения на выплаты стимулирующего характера.

Размеры премиальных выплат по итогам работы работникам устанавливается приказом заведующего. Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников, определенные *приложением 4*, исходя из объема финансирования, распределенного на выплату стимулирующего характера.

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

-оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера;

- специальная краевая выплата.

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

2.8. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности *Приложение 7*;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

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

Размеры и сроки индексации устанавливаются Законом Красноярского края о краевом бюджете. (п.9 ст.1 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 09.12.2022) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений").

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

2.11. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений могут увеличиваться при наличии условий определенных *приложением 2* к настоящему Положению.

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад №4 «Скворушка» с.Богучаны**

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

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

3.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 ТК РФ;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, производятся на основании статьи 148 ТК РФ;
- выплаты при направлении в служебные командировки;
- выплаты при переезде на работу в другую местность;
- выплаты при совмещении работы с получением образования;
- выплаты в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) при увольнении работника;
- выплаты за работу в сельской местности;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

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

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов).

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

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

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

(п. 4 ст.3 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 09.12.2022) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений").

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

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

#### **IV.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работников МКДОУ детский сад №4 «Скворушка» с.Богучаны**

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

4.2.Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждения на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы за квартал (ст. 129, 133, 133.1 ТК РФ);
- **специальная краевая выплата;**

4.3.Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливаются в соответствии с *приложением 4к* настоящему Положению. Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников, определенные приложением 4, исходя из объема финансирования, распределенного на выплату стимулирующего характера.

4.4.Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Установление стимулирующих выплат в Учреждения осуществляется на основе Положения, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.6. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждений, в том числе общественных советов учреждений, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся руководителем учреждения (приказ) на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат (протокола заседания с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника).

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

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением 5к* настоящему Положению.

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

Право на ежемесячную персональную стимулирующую выплату молодому специалисту, имеют лица в возрасте не старше 35 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с Учреждением, осуществляющим обучение либо продолжающим работу в образовательном учреждении.

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

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

4.12. Персональные выплаты (региональные выплаты) в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда составляет 34636,00 рублей на 01.01.2024) производятся работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда). (п.2 ст.4 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" приказа министерства образования и науки Красноярского края от 12.10.2023 № 52-11-04).

4.13. Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

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

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

4.16. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонт объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;



достижение высоких результатов в работе за определенный период;  
 участие в инновационной деятельности;  
 участие в соответствующем периоде в реализации проектов;  
 участие в выполнении важных работ, мероприятий;  
 участие в семинарах, конференциях;  
 организации мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа  
 российского образования;  
 повышение квалификации или профессиональной переподготовки;  
 участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей:  
 работа с детьми из социально неблагополучных семей;  
 наличие учебно- методических пособий на официальном сайте учреждения на  
 информационно – телекоммуникационной сети «Интернет»;  
 работа с детьми ОВЗ;

4.17. Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с *приложением 6* к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$Q_{\text{отп}}$  – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников организации на месяц в плановом периоде.

**4.21. Специальная краевая выплата** устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, работников учреждения.

Руководителю учреждения, 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 **три тысячи** рублей.

Руководителю учреждения, 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 руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру и работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:  $СКВув = Отп \times Кув - Отп$ ,

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:

$$Кув = (Зпф1 + (СКВ \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2),$$

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.

## **V. Условия оплаты труда руководителя МКДОУ детский сад №4 «Скворушка» с.Богучаны**

5.1. Заработная плата руководителей Учреждений, включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением, в зависимости от сложности труда, с учетом масштаба управления, особенностей деятельности, отраженном в трудовом договоре, в дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.1.1. Руководитель Учреждения, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- специальная краевая выплата.
- выплаты по итогам работы;

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы руководителям организаций, определяется согласно **приложению 8** к настоящему Примерному положению.

5.1.2. Размер персональных выплат руководителю Учреждения определяется согласно **приложению 9** к настоящему положению.

5.1.3. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается **приложением**.

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

5.2 Размер должностного оклада руководителю Учреждения, устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им учреждения с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении

Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

5.2.1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников муниципальной организации основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации определяется согласно **приложению 12**.

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

5.2.2. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

– 3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1-2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

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

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

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

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

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

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

5.4.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителей, **приложением 11**.

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

выплат стимулирующего характера руководителям организаций осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной при управлении образования администрации Богучанского района (далее - рабочая группа).

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

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

5.5.2. Руководитель Учреждения имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

5.5.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом.

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

5.6. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей Учреждений, определяются согласно приложению 8 к настоящему положению.

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

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

5.6.2. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного п.5.5 настоящего Положения.

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

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

Таблица 1

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход
	наименование	индикатор	

			деятельности
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

5.7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте органа, осуществляющего функции и полномочия Учредителя организаций. Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей организаций и представления указанными лицами данной информации устанавливается администрацией Богучанского района.

## **V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

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

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

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

единовременная материальная помощь руководителю образовательного учреждения оказывается на основании приказа начальника управления образования администрации Богучанского района.

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

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

6.3. Выплата единовременной материальной помощи производится с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.4. При прекращении трудового договора произвести с Работником расчет, выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора (часть вторая ст. 84.1 ТК РФ). По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

6.5. Заработная плата при прекращении трудового договора, не полученная ко дню смерти работника и иные суммы, которые причитались умершему работнику, выплачиваются члену его семьи (супруга, супруг, родители) или лицу, находящемуся на иждивении работника на день его смерти (дети), (ст. 141 ТК РФ, п. 1 ст. 1183 ГК РФ).

Приложение 1 к Положению  
об оплате труда работников МКДОУ детский сад  
№4 «Скворушка» с.Богучаны от.29.12.2023

**1. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**  
(изм. от 05.06.2023 №550-п, от 02.10 2023 №991-п)

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

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4053<*>
2 квалификационный уровень		4498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	<b>6649</b>
	при наличии высшего профессионального образования	7569
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6961
	при наличии высшего профессионального образования	7927
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	<b>7623</b>
	при наличии высшего профессионального образования	<b>8683</b>
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341
	при наличии высшего профессионального образования	9505

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы



платы устанавливается в размере 4576 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 6212 руб.

## **2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	<b>4053</b>
2 квалификационный уровень	4276
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4498
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	<b>4943</b>
2 квалификационный уровень	5431
3 квалификационный уровень	5961
4 квалификационный уровень	7167

## **3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	4498

**4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
		4498
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	при наличии среднего профессионального образования	5431
	при наличии высшего профессионального образования	6854
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»		
		8565
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
		3849
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1 квалификационный уровень		4053
2 квалификационный уровень		4498
4 квалификационный уровень		6542

**5. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		<b>3481</b>
2 квалификационный уровень		3649
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		<b>4053</b>

2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6542

**6. Должности руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений<*>	
1 квалификационный уровень	9888
2 квалификационный уровень	10629
3 квалификационный уровень	11467
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
5 квалификационный уровень	7742
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	8367
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8993
2 квалификационный уровень	10418
3 квалификационный уровень	11219

<\*> Утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

**7. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами**

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	8367
Художественный руководитель	8565
Специалист по охране труда	4943
Специалист по охране труда II категории	5431

Специалист по охране труда I категории	5961
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями <i>(позиция введена постановлением администрации Богучанского района от 02.10.2023 №991-н)</i>	9505

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

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, находящихся на территории Муниципального образования Богучанский район (далее - организации), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

2. **Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы** определяется по формуле:  $O = O_{min} + O_{min} \times K/100$ , где:

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

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

K - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 5 настоящих условий. (измен. постановление администрации от 25.04.2022 №330-п)

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

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

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

Таблица 1

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	<b>За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:</b>	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%
2	<b>Исключен</b> - (измен. постановление администрации от 25.04.2022 №330-п)	

*Пункт 5.1., 5.2. Утратили силу - (измен. постановление администрации от 25.04.2022 №330-п)*

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <***>	20
2.	руководителям учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15
3.	руководителям; работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) общеобразовательных учреждений, имеющих интернат	20
4.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
5.	за работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования	20
6.	за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат	15
7.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
8.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
9.	работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
10.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
11.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
12.	выплата за работу в сельской местности	25

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №4 "СКВОРУШКА" С. БОГУЧАНЫ,**  
Харитоновна Евгения Николаевна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

13.02.24 12:13 (MSK)

Сертификат 715C9ABCFE3DB5049B0BD716E7FD6BCF

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ НА ТЕРРИТОРИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БОГУЧАНСКИЙ РАЙОН, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА**  
 (изм. от 20.06.2023 №597-п)  
**Дошкольные образовательные организации**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
<b>Педагог-психолог</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	30
призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта			20	

документ подписан электронной подписью

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
 УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №4 "СКВОРУШКА" С. БОГУЧАНЫ,**  
 Харитоновна Евгения Николаевна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

13.02.24 12:13 (MSK)

Сертификат 715C9ABCFE3DB5049B0BD716E7FD6BCF



			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
		адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	30
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом	наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	30
<b>Воспитатель</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Обеспечение занятости детей	проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	20
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	20
	Эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	20

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №4 "СКВОРУШКА" С. БОГУЧАНЫ,  
Харитоновна Евгения Николаевна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

13.02.24 12:13 (MSK)

Сертификат 715C9ABCFE3DB5049B0BD716E7FD6BCF

			высокий уровень решения конфликтных ситуаций	20
		посещаемость детей	не менее 80%	20
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	30
		участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
<b>Педагогические работники: педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, учитель-логопед, учитель-дефектолог, методист, инструктор по физической культуре, тренер-преподаватель</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	наличие мероприятий	30
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Достижения детей	участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	% участвующих от общего числа детей	20
			призовое место	50
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	наличие мероприятий	30	

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №4 "СКВОРУШКА" С. БОГУЧАНЫ,  
Харитоновна Евгения Николаевна, ЗАВЕДУЮЩАЯ**

13.02.24 12:13 (MSK)

Сертификат 715C9ABCFE3DB5049B0BD716E7FD6BCF

	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика	30
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	30
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
		выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы	30
			призовое место в конкурсе проектов и программ	15
			издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
<b>Младший воспитатель, помощник воспитателя</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №4 "СКВОРУШКА" С. БОГУЧАНЫ,  
Харитоновна Евгения Николаевна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

13.02.24 12:13 (MSK)

Сертификат 715C9ABCFE3DB5049B0BD716E7FD6BCF

	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	30
	Участие в мероприятиях учреждения	проведение дня именинника, праздников для детей	постоянно	30
	<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
<b>Шеф-повар, повар</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	30
			устранение предписаний в установленные сроки	20
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек заболеваний	30
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний надзорных органов	0	40
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
	<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	10
Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0	40	
<b>Заведующий</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №4 "СКВОРУШКА" С. БОГУЧАНЫ,  
Харитоновна Евгения Николаевна, ЗАВЕДУЮЩАЯ**

13.02.24 12:13 (MSK)

Сертификат 715C9ABCFE3DB5049B0BD716E7FD6BCF

<i>хозяйством, кладовщик, кастиляниша, рабочий по стирке и ремонту одежды, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, мойщик посуды, гардеробщик</i>	Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	10	
			10 часов в месяц	20	
			15 часов в месяц	30	
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов		отсутствие предписаний	50
				устранение предписаний в установленные сроки	30
	Проведение праздников для детей	участие в мероприятиях учреждения			20
	<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения		отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50
				отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20
<i>Секретарь, делопроизводитель</i>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	20	
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	20	
	<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20		
<i>Старший</i>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №4 "СКВОРУШКА" С. БОГУЧАНЫ,  
Харитоновна Евгения Николаевна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

13.02.24 12:13 (MSK)

Сертификат 715C9ABCFE3DB5049B0BD716E7FD6BCF

<b>воспитатель</b>	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20
	Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	10
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	наличие мероприятий	30
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
	<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	20

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №4 "СКВОРУШКА" С. БОГУЧАНЫ,**  
Харитоновна Евгения Николаевна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

13.02.24 12:13 (MSK)

Сертификат 715C9ABCFE3DB5049B0BD716E7FD6BCF

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №4 "СКВОРУШКА" С. БОГУЧАНЫ,**  
Харитоновна Евгения Николаевна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

13.02.24 12:13 (MSK)

Сертификат 715C9ABCFE3DB5049B0BD716E7FD6BCF

## РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА

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

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



	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
	преподавателям профессиональных образовательных учреждений	15%
2.2	за классное руководство, кураторство <****>	2700,0 рубля
2.3	за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4	профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и фармацевтического персонала первого уровня; общеотраслевым профессиям рабочих первого и второго уровней и общеотраслевым должностям служащих первого, второго, третьего уровней за работу на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района	47,1%
2.5	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
2.6	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений	60%
2.7	за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей	60%
2.8	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
5	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте, а также педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные	

	программы <*****>	
5.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе	5000 рублей
5.2	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах	10000 рублей

-----  
<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

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

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

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

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

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

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

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

<\*\*\*\*\*> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) осуществляется с применением 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 (далее - районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам;

б) за счет средств краевого бюджета - на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

**РАЗМЕР  
 ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
 ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
 БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ,  
 КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,  
 ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ**

**1. Дошкольные образовательные учреждения, подведомственные  
 управлению образования администрации Богучанского района**

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

			обращениям родителей	
		1.4. Информационная открытость учреждения	своевременное обновление информации, размещаемой на сайте	5%
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Обеспечение развития учреждения	2. 1. Результативное участие педагогов в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях ( <b>наличие призовых мест</b> )	Муниципальный уровень	5%	
		краевой уровень	10%	
		Федеральный уровень	15%	
	2.2. участие образовательной организации в проектах	муниципальный уровень	5%	
		краевой уровень	10%	
		федеральный уровень	15%	
	2.3. Сетевое взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения.	проекты, программы, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период,(с предоставлением ежеквартально на сайте деятельности учреждения)	5%	
	2.4. Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной образовательной программой	Наличие программ наличие плана	10%	
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Результативность деятельности учреждения	3.1. посещаемость дошкольной образовательной организации	75-80%	5%	
		80-85%	10%	
		85-90%	15%	
		90-100%	20%	
	3.2. Привлечение дополнительных внебюджетных средств	до 10 тыс.рублей	5%	
		от 10-30 тыс.рублей	10%	
		свыше 30 тыс.рублей	15%	

Документ подписан электронной подписью

Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение детский сад №4 "Скворушка" с. Богучаны,  
Харитоновна Евгения Николаевна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

13.02.24 12:13 (MSK)

Сертификат 715C9ABCFE3DB5049B0BD716E7FD6BCF

		3.3. организация системы работы, направленной на сохранение здоровья (обязательное описание итогов события на сайте)	проведение не менее 4 совместных мероприятий за год с родителями, воспитанниками, воспитателями, направленных на пропаганду здорового образа жизни	15%
		3.4. Отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушения трудового законодательства		15%
		3.5. отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обращений граждан	5%
	Выполнение функций управляющего контрактного	3.2.. Разработка плана-графика закупок; осуществление подготовки изменений для внесения в план-график.	Размещение в единой информационной системе (ЕИС) плана-графика и внесенных в него изменений.	7%
		3.3. Проверка государственных контрактов, договоров обслуживаемых учреждений; рассмотрение протокол разногласий (при необходимости); размещение проект контракта (контракт) в ЕИС и на электронной площадке;	Договоры заключены в соответствии с действующим законодательством (без замечаний)	7%
		3.4. Ведение претензионных переговоров с поставщиками	Составление претензий по неисполнению контракта	7%
ИТОГО:				
<b>Заместитель руководителя</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	1.1. обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса учащихся в учреждении	Отсутствие предписаний надзорных органов	20%	
		разработка и ежеквартальная актуализация планов мероприятий по устранению предписаний надзорных органов	10%	
		отсутствие травм, несчастных	15%	

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №4 "СКВОРУШКА" С. БОГУЧАНЫ,  
Харитоновна Евгения Николаевна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

13.02.24 12:13 (MSK)

Сертификат 715C9ABCFE3DB5049B0BD716E7FD6BCF

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

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

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №4 "СКВОРУШКА" С. БОГУЧАНЫ,**  
Харитоновна Евгения Николаевна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

13.02.24 12:13 (MSK)

Сертификат 715C9ABCFE3DB5049B0BD716E7FD6BCF



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №4 "СКВОРУШКА" С. БОГУЧАНЫ,**  
Харитоновна Евгения Николаевна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

13.02.24 12:13 (MSK)

Сертификат 715C9ABCFE3DB5049B0BD716E7FD6BCF

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И  
 ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ  
 УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА**

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	<i>сложность, напряженность и особый режим работы:</i>	
	наличие филиалов:	
	до 3 (включительно)	30%
	свыше 3	60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по сопровождению деятельности министерства образования Красноярского края	60%
	за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <*>	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	30%	

свыше 10 лет <***>	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	40%

-----  
 <\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ И  
 ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

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

-----  
 <\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

N п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год), раз		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1	Дошкольные образовательные учреждения	1,5		

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

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

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

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

где: ДО<sub>ср</sub> - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

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

n - штатная численность работников основного персонала.

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

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

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

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

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