

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ / _____ /

" 09 " января /2018г./

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий "МБДОУ Саянский
детский сад "Волшебный град"

_____ / _____ /

" 09 " января /2018г./

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение

"Саянский детский сад "Волшебный град"

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Саянский детский сад «Волшебный град»

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ «Саянский детский сад «Волшебный град» (далее- организация) разработано в соответствии с Постановлением администрации Рыбинского района от 30.09.2014г. № 569-п «О внесении изменений в постановление администрации Рыбинского района от 22.05.2012г. №235-п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Рыбинского района».
- 1.2. Настоящее Положение определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 1.3. Все льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством для работников образовательных организаций при оплате труда в соответствии с настоящим Положением сохраняются.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оклады

- 2.1.1. Заработная плата работников организации включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
- 2.1.2. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом: единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; профессиональных квалификационных групп (должностей работников образования, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, общепрофессиональных профессий рабочих, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта, должностей работников культуры, искусства); государственных гарантий по оплате труда; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения представительного органа работников (ПК).
- 2.1.3. Фонд оплаты труда (ФОТ) формируется на основе Региональных законодательных актов.
- 2.1.4. Размеры должностных окладов, стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничены и определяются организацией в пределах ФОТ самостоятельно.
- 2.1.5. Размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификации (Приложение 1).

2.1.6. Отнесение должностей работников организации к квалификационным уровням и группам определяется в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ № 216-н от 28.05.2008г, Приказом Минздравсоцразвития РФ № 247-н от 28.05.2008г, Приказом Минздравсоцразвития РФ № 248-н от 28.05.2008г.

2.1.7. Доплаты устанавливаются на определенный период (квартал).

2.1.8. Персональные выплаты устанавливаются на основании Приложения 2 к настоящему Положению.

2.1.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации, и утверждаются приказом руководителя.

2.1.10. Размер выплат стимулирующего характера определяется согласно Положению о стимулирующих выплатах.

2.1.11. Выплаты могут быть сняты на основании приказа руководителя организации в следующих случаях:

- окончание срока действия выплаты;
- окончание дополнительной работы, за которую была назначена выплата;
- снижение качества работы, за которую определена выплата;
- длительное отсутствие сотрудника, в связи с чем не выполнена дополнительная работа, за которую была определена выплата;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению и

т.п.), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника
компенсационные

выплаты могут быть сняты на определенный срок.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы), или долях должностного оклада по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, или в абсолютных размерах, если иное не

установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.2.2. В организации устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

опасными и иными особыми условиями труда;

·выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

2.2. 3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам организации на основании [статьи 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании [статьи 148](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. 5. 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).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

[Виды и размеры выплат](#) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно Приложению 3 к настоящему Положению и конкретизируются в Трудовом договоре работника.

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. В организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

·выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

·выплаты за качество выполняемых работ;

·персональные выплаты (стаж работы в должности, квалификацию, наличие ученой степени, правительственные и отраслевые награды, повышения уровня оплаты труда молодым

специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда));

·выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

·премиальные выплаты по итогам работы.

2.3.2. Конкретные размеры стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничены и устанавливаются в соответствии с «Критериями оценки деятельности работников организации».

2.3.3. Размеры стимулирующих выплат за исключением персональных, устанавливаются в абсолютных размерах с применением балльной системы. При применении балльной оценки при

установлении выплат стимулирующего характера, размер выплаты, осуществляемой конкретному

работнику организации, определяется по формуле (Приложение 4)

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера работникам организации производятся на основании представления их непосредственных руководителей, по решению руководителя учреждения в пределах ФОТ, а также за счет дополнительных финансовых средств (от приносящей доход деятельности, а также за счет добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц, в том числе иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц), направленных организацией на оплату труда работников.

2.3.5. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем организации ежеквартально. Выплаты по итогам работы устанавливаются однократно.

2.3.6. Изменение размеров стимулирующих выплат производится на основании Приказа руководителя организации:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующих выплат;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

2.3.7. При наступлении у работника права на изменение размера стимулирующих выплат в

период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из измененного размера стимулирующих

выплат, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи](#)

[153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

[Виды и размеры выплат](#) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно Приложению 3 к настоящему Положению и конкретизируются в Трудовом договоре работника.

2.4. Единовременная материальная помощь

2.4.1. Работникам организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

2.4.2. Единовременная материальная помощь работникам организации оказывается по решению заведующего в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью

супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

2.4.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику организации в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей

по каждому основанию, предусмотренному пунктом 4.2 настоящего Положения.

2.4.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам организации производится на основании приказа заведующего с учетом положений настоящего раздела.

2.5. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, за исполнение обязанностей отсутствующего работника без сопровождения от работы, определенной трудовым договором

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без сопровождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются:

2.5.1. Работникам, выполняющим наряду со своей работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2.5.2. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

2.5.3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей отсутствующего работника без сопровождения от работы устанавливаются руководителем организации по соглашению сторон с учетом мнения профсоюзного комитета и максимальными размерами не ограничиваются.

III. Условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей

- 3.1. Размеры, порядок и процедура установления стимулирующих выплат руководителю организации определяется соответствующим органом управления образованием.
- 3.2. Заработная плата заместителя руководителя организации состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 3.3. Должностной оклад заместителя руководителя организации, определяемый трудовым договором, устанавливается в размере 3 средних заработных плат работников, которые относятся к основному персоналу организации и устанавливается в соответствии с Приложением 1
- 3.4. Перечни должностей и профессий работников организации, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются Рособразованием по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.
- 3.5. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливается на 30 % ниже должностного оклада руководителя организации.
- 3.6. Выплаты компенсационного характера заместителя руководителя организации устанавливаются в соответствии с Приложением 3 настоящего Положения, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.
- 3.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно. [Виды выплат](#) стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организации для руководителей организации, их заместителей определяются согласно Приложению 5 к настоящему Положению.
- 3.8. [Размер персональных выплат](#) заместителям руководителя определяется согласно Приложению 6 к настоящему Положению
- 3.9. [Размер выплат](#) по итогам работы заместителям руководителя определяется согласно Приложению 7 к настоящему Положению.
- 3.10. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат

по итогам работы заместителям руководителя устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

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

3.12. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя организации.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание ежегодно утверждается руководителем организации в пределах соответствующей части ФОТ.

4.2. В штатное расписание включаются должности педагогического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, инженерно-технического и младшего обслуживающего персонала.

4.3. Штатное расписание включает в себя все должности служащих (профессии рабочих), имеющиеся в организации.

4.4. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

V. Заключительные положения

5.1. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в организации применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных казённых и бюджетных образовательных учреждений.

1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2822,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2971,0 <*>
2 квалификационный уровень		3297,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Уровень при наличии среднего профессионального	4874,0
	при наличии высшего профессионального образования	5547,0
2 квалификационный уровень	Уровень при наличии среднего профессионального	5102,0
	при наличии высшего профессионального образования	5810,0
3 квалификационный уровень	Уровень при наличии среднего профессионального	5588,0
	при наличии высшего профессионального образования	6364,0
4 квалификационный уровень	Уровень при наличии среднего профессионального	6115,0
	при наличии высшего	6967,0

	профессионального образования	
--	-------------------------------	--

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3355,0 руб.

II. 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	2971,0
2 квалификационный уровень	3134,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3297,0
2 квалификационный уровень	3623,0
3 квалификационный уровень	3981,0
4 квалификационный уровень	5024,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	3623,0
2 квалификационный уровень	3981,0
3 квалификационный уровень	4370,0
4 квалификационный уровень	5253,0

IV. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	2552,0
2 квалификационный уровень	2675,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	2971,0
2 квалификационный уровень	3623,0
3 квалификационный уровень	3981,0
4 квалификационный уровень	4796,0

**Размер персональных выплат
работникам муниципальных казенных и бюджетных учреждений Рыбинского
района**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностном у 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%
	свыше 10 лет	25%
1.3.	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,	40%

	искусствоведения <*>	
	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:	
	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
2.1.	учителям математики	15%
	учителям русского языка, литературы	15%
	учителям начальных классов	15%
	преподавателям учреждений профессиональных образовательных организаций	15%
2.2.	за классное руководство, кураторство<***>	2700,0 рублей
	за заведование элементами инфраструктуры:<****>:	
	кабинетами, лабораториями,	10%
2.3.	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации. 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 организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
	краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам	2155,2 рубля

	воспитателей краевых государственных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	
--	---	--

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

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

<***> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (далее – образовательные организации). Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации. Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

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

<*****> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя организации в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2 155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя). Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

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

Приложение №3
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Саянский детский сад «Волшебный град»

от «09» января 2018г.

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы
	Наименование	Индикатор	
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	подготовка учреждения и образовательного процесса к учебному году	участие, без замечаний, выполнено в срок, качественно, в полном объеме	10
	подготовка учреждения к летне-оздоровительному сезону		
	подготовка учреждения к осеннее - зимнему сезону		
Подготовка и реализация акций, смотров, конкурсов и т.п.	наличие реализуемых проектов	участие	10
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	создание условий для обеспечения жизнедеятельности учреждения и осуществления образовательного процесса	участие, без замечаний, выполнено в срок, качественно, в полном объеме	10
	наличие важных работ, мероприятий (аварийные работы, срочные и т.п.)		
Укрепление материально-технической базы	привлечение материальных средств	улучшение условий	10

от « 09 » января 2018г.

Размер стимулирующих выплат работникам

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику, определяется

по формуле:

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

где:

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

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

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

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

где:

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

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

$Q_{\text{стим. раб.}} \geq 25\%$ от фонда оплаты труда работников организации.»;

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности муниципальных казённых и бюджетных образовательных учреждений для руководителей и их заместителей.

Дошкольные образовательные учреждения

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности организаций	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы	
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	
Руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение стабильного функционирования организации	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и пребывания воспитанников в организации	отсутствие предписаний надзорных органов	20%	
			отсутствие травм, несчастных случаев	20%	
		выполнение государственного задания	100%	50%	
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	5%	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение развития организации	организация участия педагогов в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях:	региональном	10%
				межрегиональном	15%
				всероссийском	25%
				международном	50%

		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	30%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности организации	включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности организации	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности организации со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	15%
	Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	5%
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	5%
	Соответствие локальных актов организации, нормативных актов организации, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам	0	10%
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	20%
отсутствие травм, несчастных случаев			20%	

		подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение развития организации		организация участия педагогов в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях	
			региональном	10%
			межрегиональном	15%
			всероссийском	25%
			международном	50%
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	30%	
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Результативность деятельности организации	реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%	15%
		доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	5%
		координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	10%

**Размер персональных выплат руководителям, и их заместителям
муниципальных казенных и бюджетных общеобразовательных
учреждений**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	при наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории при наличии второй квалификационной категории	20% 15% 10%
2	сложность, напряженность и особый режим работы; наличие филиалов: до 3-х свыше 3-х	30% 60%
3	опыт работы в занимаемой должности <u><*></u> : от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <u><**></u> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения <u><**></u> при наличии почетного звания "Заслуженный учитель", "Заслуженный работник физической культуры", при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <u><*></u>	5% 15% 20% 15% 20%
	от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <u><**></u> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения <u><**></u> при наличии почетного звания "Заслуженный учитель", "Заслуженный работник физической культуры",	15% 25% 30% 25% 30%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
	При наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания "Заслуженный учитель", "Заслуженный работник физической культуры", <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	40%
4	Работа в сельской местности	25%
5	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными учреждениями образования	20%

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

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