

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Березовский детский сад № 3 общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по физическому развитию детей»

Утверждаю:

Заведующая
МБДОУ «Березовский детский
сад № 3»


/Щербакова С.Л./
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации


/Кремнева Н.М./
(подпись, Ф.И.О.)

Дополнения и изменения в коллективный договор
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Березовский детский сад № 3»»
на 2024-2027 годы
от 10 сентября 2025 г.

6625020, Красноярский край, Березовский район, пгт. Березовка,
ул. Дружбы, 132А, 8(39175) 21364

пгт. Березовка, 2025 год

АДМИНИСТРАЦИЯ
БЕРЕЗОВСКОГО РАЙОНА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 65 от 15.09.2025 г.
И.О. НАЧ. ОТДЕЛА ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ Т.П. ЛЕХНЕВА 

На основании решения собрания трудового коллектива Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Березовский детский сад № 3», в соответствии с постановлением администрации Березовского района Красноярского края от 01.07.2025 № 937 «О внесении изменений в постановление администрации Березовского района Красноярского края от 13.05.2024 № 650 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Муниципальному отделу образования администрации Березовского района Красноярского края» внести в Коллективный договор МБДОУ «Березовский детский сад № 3» следующие изменения:

1. Приложение № 2 к коллективному договору Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Березовский детский сад № 3» изложить в новой редакции.

2. Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания и применяются к правоотношениям, возникшим с 01.09.2025.

Утверждаю:

Заведующая
МБДОУ «Березовский детский
сад № 3»



Шербакова С.Л./

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Н. Кремнева Н.М./
(подпись, Ф.И.О.)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Березовский детский сад № 3»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Березовский детский сад № 3» подведомственного Муниципальному отделу образования администрации Березовского района (далее – Положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 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 образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», решения Березовского районного Совета депутатов от 10.06.2025 № 55-412Р «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Березовского района».

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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).

3.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. 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 20 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации производится на основании статьи 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится на основании статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

3.7. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающего минимального размера оплаты труда не включаются повышенная оплата сверхурочной работы, при совмещении профессий (должностей), при увеличении объема работ (исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы), работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации, когда по условиям производства (работы) в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год) не превышала нормального числа рабочих часов (суммированный учет рабочего времени).

3.7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / (4,3 * Ч_y), \text{ где}$$

C_y - размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТ_y - средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_y$ - общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется раздельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$C_{\pi} = \text{ФОТ}_{\pi} / (4,3 * Ч_{\pi}), \text{ где}$$

C_{π} - размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТ_{π} - средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_{\pi}$ - общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

3.7.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_{\pi} = \text{ФОТ}_{\pi} / Ч_{\pi} / 249, \text{ где}$$

C_{π} - размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТ_{π} - годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

$Ч_{\pi}$ - общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

3.8. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

п/п.	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	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 <*>	10
2.	За ненормированный рабочий день <*>	10
3.	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	2 500 рублей
4.	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	2 500 рублей

<*> Начисляется пропорционально нагрузке.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.3. Работникам Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской иной приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке 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;

выплаты за востребованность дополнительных общеразвивающих программ педагогическим работникам, обеспечивающим реализацию этих программ в условиях социального заказа дополнительного образования детей;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, за работу в сельской местности, 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;

выплаты по итогам работы.

4.4 Выплаты стимулирующего характера производится по решению руководителя Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующего характера за работу в сельской местности, 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.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения (за исключением выплат по итогам работы) устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения, устанавливающих систему оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда на очередной год устанавливается в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на очередной год и не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на текущий год.

4.5. Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат стимулирующего характера отдельно.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

4.6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.7. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.8. При выплатах по итогам работы учитываются:

- участие в организации мероприятий;
- участие в инновационной деятельности;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях.

При установлении выплат по итогам работы могут учитываться как одно, так и несколько оснований, указанных в настоящем пункте.

Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

4.9. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждений осуществляется руководителем Учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (далее – Комиссия).

Порядок работы Комиссии, а также ее состав утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. В состав Комиссии должны входить председатель первичной профсоюзной организации (при его наличии) и председатель трудового коллектива Учреждения.

Комиссия может рекомендовать установление выплат стимулирующего характера и их размер открытым голосованием при условии присутствия на ее заседании не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

С учетом мнения Комиссии руководитель Учреждения принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

Руководитель Учреждения при принятии решения об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждений, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

4.11. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы), устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

Размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

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

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника Учреждения, 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 выплат, стимулирующих характера работникам Учреждения в месяц в плановом периоде;
 n - количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц).

$$Q_{\text{стим раб}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда работникам Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетном плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Учреждения, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Учреждения, 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 Учреждения на месяц в плановом периоде.

4.13. Выплаты за востребованность дополнительных общеразвивающих программ выплачиваются педагогам дополнительного образования и рассчитываются следующим образом.

$$В_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{О_{\text{факт } i}}{О_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{О_{\text{факт } i}}{О_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{О_{\text{факт } i}}{О_{\text{макс } i}} = 0, \quad (4)$$

где:

$В_{\text{пед}}$ - востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$О_{\text{факт } i}$ - фактическое число обучающихся в i -й группе,

$О_{\text{макс } i}$ - максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -группе,

n - число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $В_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $В_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО \times В_{\text{пед}}, \text{ где } (5)$$

$СВ$ - размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

$ДО$ - должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2. настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей в соответствии с решением Березовского районного Совета депутатов от 10.06.2025 № 55-412Р «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Березовского района».

6.2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения согласно приложению 5 к настоящему Положению и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 6 к настоящему Положению.

6.3. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется согласно приложению 7 к настоящему Положению.

Конкретный размер количества средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется по типам учреждений и на основании приказа Муниципального отдела образования администрации Березовского района.

6.4. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.5. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

6.6. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с п. 3.1. настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.7. Предельное количество должностных окладов руководителю учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 23,8 должностных окладов руководителя учреждения 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.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников

учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждений) определяется Муниципальным отделом образования администрации Березовского района в размере, не превышающем размера:

п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз	
		руководитель учреждения	заместители руководителя
1	2	3	4
1	Дошкольные образовательные учреждения	3,8	3,5

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

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках - до 100 человек);

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.

6.9. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Муниципальным отделом образования администрации Березовского района (далее – рабочая группа).

6.10. Муниципальный отдел образования администрации Березовского района на основании сведений, полученных от специалистов МОО, руководителей Учреждений представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

6.11. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

6.12. 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. С учетом мнения рабочей группы Муниципальный отдел образования администрации Березовского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя учреждения и его заместителей определяются согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

6.14. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению Муниципального отдела образования администрации Березовского района на срок не более 1 года.

6.15. Руководителю и заместителям руководителя учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие отдаленных корпусов: до 3 (включительно) свыше 3	10% 20%
2.	За опыт работы при наличии звания, ученой степени <*>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***> при наличии ученой степени кандидата наук <***>	3 500 рублей 1 750 рублей 1 750 рублей
3.	За работу в сельской местности	15%

<*> 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).

6.16. При выплатах по итогам работы учитываются:
 степень освоения выделенных бюджетных средств;
 организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях;
 проведение ремонтных работ;
 подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
 участие в инновационной деятельности;
 организация и проведение важных работ, мероприятий.

6.17. Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения и его заместителям определяется по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: -международном уровне -федеральном уровне -межрегиональном уровне -региональном уровне -муниципальном уровне	75% 50% 35% 20% 10%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	20%
Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	20%

Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Подготовка локальных нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	5%
Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья детей, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	Отсутствие предписаний надзорных органов	15%
	Устранение предписаний надзорных органов	10%
	Отсутствие травм, несчастных случаев	10%
Ресурсосбережение при выполнении работ	Отсутствие превышения лимитов расходования электроэнергии	5%
Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	5%
Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	5%
Качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества учреждения	Отсутствие недостатки и неустановленного оборудования	5%
Результативность деятельности учреждения	Реализация проектной и исследовательской деятельности Охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%	10%
	ведение экспериментальной работы (наличие статуса базовой площадки)	10%
	Доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории Не менее 50%	10%
	Координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации 100% выполнения плана	10%

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

6.20. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

6.21. 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 пунктом 6.8 настоящего раздела.

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

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия	Предельный размер (%) от доходов полученных учреждением от приносящей доход деятельности
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания или бюджетной сметы <*> более 1%	0,25

<*> За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты муниципальной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

6.22 Оплата труда руководителю учреждения с долей планируемых доходов от приносящей доход деятельности в текущем году более 90% осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.23. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников учреждений

**1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ
ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	13 049
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	13 253 <*>
2 квалификационный уровень	13 698
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	16 769
2 квалификационный уровень	17 126
3 квалификационный уровень	17 883
4 квалификационный уровень	18 705

<*> Для должностей «младший воспитатель», «ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 13 776 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 15 412 руб.

**2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	13 253
2 квалификационный уровень	13 476
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 698
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	16 054
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	14 143

2 квалификационный уровень	14 631
3 квалификационный уровень	15 161
4 квалификационный уровень	16 367

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	
1 квалификационный уровень	13 698

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	12 681
2 квалификационный уровень	12 849
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 253
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	15 742

5. ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений*	
1 квалификационный уровень	19 088
2 квалификационный уровень	19 829
3 квалификационный уровень	20 667
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	16 054
5 квалификационный уровень	16 942
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	17 567
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	18 193
2 квалификационный уровень	19 618
3 квалификационный уровень	20 419

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

6. ДОЛЖНОСТИ, НЕ ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМИ ГРУППАМИ

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Заведующий библиотекой	17 567
Художественный руководитель	17 765
Специалист по охране труда	14 143
Специалист по охране труда II категории	14 631
Специалист по охране труда I категории	15 161
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 705
Контрактный управляющий	15 161

Приложение № 2
к Положению об оплате
труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Березовский детский сад № 3»

Размер персональных выплат работникам учреждения

п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени<*>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения<***>	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения<***>	1 750 рублей
2	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	1 750 рублей
3	за наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	2 500 рублей
	первой квалификационной категории	1 500 рублей

<*> Начисляются пропорционально нагрузке.

<*> 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).

<****> Выплата водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах, устанавливается в том числе водителям автомобилей, работающим на нескольких видах автотранспортных средств, в случае если работа на автобусах занимает более 50% рабочего времени в календарном году.

Приложение № 3
к Положению об оплате
труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Березовский детский сад № 3»

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>	
1	2	3	4	
ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ, УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД, УЧИТЕЛЬ-ДЕФЕКТОЛОГ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение воспитанников	УЧАСТИЕ (руководство) психолого-педагогическим консилиумом, психолого-педагогической службой	2 (4)	
		проведение мероприятий для родителей воспитанников (за одно мероприятие)	3	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	5	
		организация вовлечения обучающихся в добровольческую и общественную деятельность, участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах:		
			на уровне учреждения	1
			на муниципальном уровне	3
		на региональном, межрегиональном федеральном уровнях	1	
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	участие очно в конкурсах профессионального мастерства, в спортивных мероприятиях, творческих педагогических встречах (презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступление на профессиональных форумах, конференциях, семинарах): на уровне учреждения на муниципальном уровне на региональном уровне дистанционно	1 7 10 1
	Наставничество	Наличие плана наставничества	3
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
ВОСПИТАТЕЛЬ	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетним и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанником	1
		Сопровождение детей-инвалидов, детей с ОВЗ, проявляющих агрессию и т.д.	5

	Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	1
	Эффективность способов и методов организации работы	отсутствие обоснованных жалоб, замечаний со стороны участников образовательного процесса	1
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Вовлечение воспитанников в воспитательные мероприятия	организация вовлечения воспитанников в проекты и программы, мероприятия, направленные на патриотическое воспитание	5
		организация вовлечения воспитанников в добровольческую и общественную деятельность:	1
		на уровне учреждения: очно	3
		на муниципальном уровне: очно	1
		на региональном, межрегиональном федеральном уровнях: дистанционно (за 1 тему)	
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива, воспитанников:	1
		на уровне учреждения на муниципальном уровне на региональном уровне	5 10
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ: ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	Руководство объединениями педагогов	участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах:	1
		на уровне учреждения на муниципальном уровне на региональном уровне: дистанционно	7 10 1
	Наставничество	Наличие плана наставничества	3
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Руководство объединениями педагогов	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами)	5

Я, МУЗЫКАЛЬН ЫЙ РУКОВОДИТЕ ЛЬ, ПЕДАГОГ- ОРГАНИЗАТО Р, МЕТОДИСТ, ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕС- КОЙ КУЛЬТУРЕ	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Достижения обучающихся	организация участия воспитанников в интеллектуальных, спортивных, творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, сменах: на уровне учреждения на муниципальном уровне на региональном уровне (дистанционно)	1 3 1
	Организация деятельности детских объединений, организаций	создание и реализация социальных проектов, программ	2
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов, концертов, выступлений уровень учреждения муниципальный уровень региональный, межрегиональный уровни	1 5 10
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям (законным представителям) результаты образовательного процесса, достижения воспитанников	Проведение совместных традиционных мероприятий согласно календарному плану воспитательной работы (личный сценарий). Применение интерактивных форм в работе с родителями	2 1
	Наставничество	Наличие плана наставничества	3
МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛ Ь, ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛ Я, АССИСТЕНТ ПО	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками,	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	5

ОКАЗАНИЮ ТЕХНИЧЕСКО Й ПОМОЩИ ИНВАЛИДАМ И ЛИЦАМ С ОГРАНИЧЕНН ЫМИ ВОЗМОЖНОС ТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетним и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим об исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	-участие в проведении мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении консультативной помощи родителям (законным представителем): персонаж, -сопровождение до 2-х часов, -сопровождение более 2-х часов,	3 2 4
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Организация и участие в мероприятиях коллектива и группы (праздники, утренники, конкурсы, родительские собрания)	По факту	2
		Ежедневное проведение совместно с воспитателем прогулки	2
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Соблюдение санитарно- гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	10
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	отсутствие предписаний надзорных органов	10
		устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
ШЕФ-ПОВАР, ПОВАР	Снижение уровня заболеваемости воспитанников	отсутствие вспышек заболеваний воспитанников	10

	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие жалоб, отказов воспитанников от приема пищи	15
Кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник, машинист по стирке белья, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, грузчик, кухонный работник, сторож	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	5
	Осуществление дополнительных работ	Работы, связанные с ликвидацией аварий	15
	Оперативность в решении поставленных задач	выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	По факту	10
ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	100% групп, бытовых, хозяйственных и других помещений обеспечены оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	10
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Оперативность в решении поставленных задач	выполнение работ, обеспечивающих сезонную подготовку обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов, ранее установленного срока без снижения качества	10
	Осуществление дополнительных работ	своевременное и качественно проведение ремонтных работ в учреждении	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		

	Ресурсосбережение при выполнении работ	отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	10
СЕКРЕТАРЬ, ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие подготовленных документов установочным требованиям	15
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление юридических консультаций для воспитанников, обучающихся, работников учреждения и родителей.	Отсутствие конфликтов	5
	Оперативность выполняемой работы	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Отсутствие замечаний администрации, контролирующих или надзорных органов	5
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	5
СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	своевременное и качественное ведение документации: планы, протоколы, мониторинг, контроли	5
		реализация программы развития и жизнеустройств воспитанников	10
		Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, руководитель районного методического объединения, научно-практических конференциях	5/10
	Обеспечение занятости воспитанников	более 60 % воспитанников охвачены дополнительным образованием	5
	Обеспечение деятельности с	своевременное оформление протоколов ПК, совместная	10

	детьми ОВЗ	разработка документов, проведение консультативной работы	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Участие в инновационной деятельности	15
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	В творческих педагогических встречах	5
		Разработка и своевременная сдача документации по дополнительным образовательным услугам, ПФДО	10
		работа в комиссиях	5
	Вовлечение обучающихся в воспитательные мероприятия	Организация вовлечения обучающихся в добровольческую и общественную деятельность, а также, участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах):	1
		ДОУ (очно)	
		Муниципальный (очно)	
		краевых, всероссийских, международных (дистанционно – 1 тема)	1/2
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Реализации мероприятий по профилактике правонарушений воспитанников	отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав	1
		отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	1
	Наставничество	Наличие плана наставничества	3
КОНТРАКТНЫЙ УПРАВЛЯЮЩИЙ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Своевременная подготовка статистических и отчетных документов	соответствие нормам действующего законодательства	5
	Своевременная подготовка и размещение документов в сфере закупок	соответствие нормам действующего законодательства	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		

	Разработка документации для размещения муниципальных заказов о закупках	соответствие документации нормам действующего законодательства	5
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Формирование, ведение и хранение базы экономической информации, внесение изменений в справочную и нормативную информацию, используемую при обработке данных	работы выполнены в установленный срок, отсутствие замечаний	5

<*> исходя из 100-балльной системы.

Приложение № 4
к Положению об оплате
труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Березовский детский сад № 3»

Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работникам
учреждения выплачиваются по итогам работы

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов
Участие в организации мероприятий	региональный уровень уровень учреждения	10 5
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	10 20
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	внедрены современные формы работы и нестандартные методы организации труда	20
Выполнение поручений работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	задание выполнено в срок в полном объеме	15
Достижение высоких результатов в работе за определенный срок	наличие динамики в результатах	20
Результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: региональном уровне муниципальном уровне уровне учреждения	20 10 5

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

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и рассчитывается по формуле:

$$ДО_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n ДО_i}{n}$$

где:

$ДО_{\text{ср}}$ – средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$ДО_i$ – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n – штатная численность работников основного персонала.

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

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

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

Приложение № 6
к Положению об оплате
труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Березовский детский сад № 3»

Перечень должностей, профессий работников
учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности
«Образование»

Типы и виды учреждений	Должности, работников учреждений
Дошкольные образовательные учреждения	Воспитатель

Приложение № 7
к Положению об оплате
труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Березовский детский сад № 3»

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада
руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе
по оплате труда руководителя учреждения

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		1 группа по оплате труда	2 группа по оплате труда	3 группа по оплате труда	4 группа по оплате труда
1	2	3	4	5	6
1	Муниципальные бюджетные образовательные учреждения	2,6 - 3,0	2,1 - 2,5	1,8 - 2,0	1,5 - 1,7

Приложение № 8
к Положению об оплате
труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Березовский детский сад № 3»

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии
оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя,
заместителей

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора) (далее – надзорных органов), срок устранения которых прошел	10%
		отсутствие травм, несчастных случаев	5%
		отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	14%
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Обеспечение развития учреждения	организация деятельности региональной (базовой) площадки, регионального (ресурсного, базового, методического, учебно-методического, координационного) центра (за каждую единицу)	5%
		организация участия обучающихся в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней	5%
		организация участия педагогов, конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней	5%
		наличие практик наставничества	5%

		использование образовательной платформы для удаленного взаимодействия СОШ и родителей через государственные мессенджеры 100%	5%
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Результативность деятельности учреждения	все обучающиеся 6-11 классов включены в проекты, программы, мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию	8%
		не менее 90 % обучающихся с 1-11 классы вовлечены в «Навигатор дополнительного образования Красноярского края»	4%
		не менее 10 % обучающихся включены в программы дополнительного образования технической направленности	3%
		не менее 80% обучающихся, включены в проекты и программы, мероприятия, направленные на патриотическое воспитание	6%
		не менее 30% обучающихся, вовлечены в добровольческую и общественную деятельность	5%
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	4%
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек	5%
		отсутствие травм, несчастных случаев	5%
		отсутствие письменных замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	10%
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне	5%
		организация участия обучающихся в мероприятиях на муниципальном и региональном уровнях	5%
		не менее 50 % педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	10%
	Выплаты за качество выполняемых работ		

	Результативность деятельности учреждения	доля обучающихся, получивших отметки «4» и «5» по всем предметам учебного плана по результатам четвертных и годовых оценок, не ниже 50 %	10%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	5%
		не менее 25 % обучающихся вовлечены в проектную и исследовательскую деятельность	5%
		выполнение плана по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	5%
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5%

<*> Без учета повышающих коэффициентов