

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Осинский д/сад №3»


Е.Г. Хойлова
«30» 12 2019 г.

СОГЛАСОВАНО

Начальник Осинского МУО
В.П. Иванова


«30» 12 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующей МБДОУ
«Осинский детский сад №3»
Р.Р. Инкеева


«30» 12 2019 г. № 69

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ОСИНСКИЙ ДЕТСКИЙ САД №3»
В НОВОЙ РЕДАКЦИИ**

с.Оса
декабрь, 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ « ОСИНСКИЙ ДЕТСКИЙ САД №3»
В НОВОЙ РЕДАКЦИИ**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее ~~Учреждение~~ Положение об оплате труда работников и руководителей муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения МБДОУ «Осинский детский сад №3» в новой редакции (далее - Положение), подведомственных Осинскому муниципальному управлению образования разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г., протокол № 12, Постановлением мэра Осинского муниципального района №848 от 26.12.2019 года.

2. Настоящее Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников и руководителей муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Осинский детский сад №3», реализующая программу дошкольного образования (далее – Учреждения), и включает в себя:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений;
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждений;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений;
- 5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- 6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждений.

3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключенный между работником и работодателем.

4. Учреждение в соответствии с настоящим Положением разрабатывает положение об оплате труда работников и утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, предварительно направив его в Осинское муниципальное управление образования для экспертизы, осуществляемой с участием представителей районной организации профсоюза работников образования.

5. Штатное расписание учреждения согласовывается с управлением образования и утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

6. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

8. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих из областного бюджета, местного бюджета, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда.

9. Заработная плата работника, руководителя учреждения, заместителя руководителя и бухгалтера рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св, \text{ где}$$

ЗП - заработная плата

ДО - оклад, должностной оклад, ставка заработной платы работников

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

Глава 2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

2. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждений определены в Приложении 1 к настоящему положению.

3. Размеры должностных окладов руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовыми договорами с учетом особенностей, определенных Главой 6 настоящего положения.

Глава 3. Размеры и условия выплат компенсационного характера работникам учреждений

1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни);

4) надбавка за работу в сельской местности.

2. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных настоящим подпунктом, определены в Приложении 2 к настоящему Положению;

3. Доплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, при наличии результата специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места).

4. Работникам учреждения, расположенного в сельском населенном пункте, устанавливается ежемесячная выплата за работу в сельской местности - в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5. Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений (классов, групп), обучение в которых ведется на русском языке, - 15 процентов (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом педагогической нагрузки. Выплата учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений (классов, групп), обучение в которых ведется на русском языке, выплачивается ежемесячно с момента поступления на работу в образовательные учреждения в составе заработной платы и указывается в трудовом договоре.

6. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам учреждения производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

7. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной квалификационной категории.

9. Работникам учреждения, рабочий день которых разделен на части (с перерывом в работе свыше двух часов) в связи с выполнением работ, где это необходимо вследствие особого характера труда, производится соответствующая доплата в соответствии с пунктом 7 приложения 2 к настоящему Положению.

10. Перечень работников учреждения, которым устанавливается указанная доплата, и размер доплаты утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

11. К заработной плате, материальной помощи работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

Глава 4. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений

1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с согласованным управлением образования Осинского муниципального района и утвержденным руководителем учреждения штатным расписанием.

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения в размере до 50 процентов.

3. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы в размерах, определенных в соответствии с Приложением 3 к настоящему положению, в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

Стаж непрерывной работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

Условия, сохраняющие стаж непрерывной работы, при поступлении работника в учреждение с другой работы, следующие:

- 1) трудоустройство в течение одного месяца: со дня увольнения из учреждений, указанных в пункте 6 настоящего Примерного положения;
 - после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях, указанных в пункте 6 настоящего Примерного положения;
 - после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 6 настоящего Примерного положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;
 - со дня увольнения с государственной или муниципальной службы;
 - со дня увольнения с работы на должностях в профсоюзных органах;
 - со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с государственным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет Осинское МУО;
- 2) трудоустройство в течение шести месяцев:
 - со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждений, указанных в пункте 6 настоящего Примерного положения;
 - со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

4. При совмещении должностей (профессий), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж непрерывной работы применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе.

5. Установление выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя учреждения.

6. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, включает в себя:

- службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с государственным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет управление образования Осинского муниципального района;

- замещение государственных должностей;
- замещение муниципальных должностей;
- работа в государственных учреждениях Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство;
- работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;
- работа в муниципальных образовательных организациях Иркутской области;
- работа на должностях в профсоюзных органах;
- работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждений для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

7. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы устанавливается руководителем учреждения либо определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в учреждении. Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждаются руководителем учреждения.

8. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

9. Работникам учреждения по результатам работы могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы пропорционально отработанному времени в пределах фонда оплаты труда.

10. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц или квартал устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 25 процентов.

11. Периодичность премиальных выплат по итогам работы и выплат за качество выполняемых работ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

12. Работникам учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются надбавки за профессиональное развитие и надбавка по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ.

13. Работникам учреждений, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за ставку:

- 1) за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;
- 2) за ученую степень доктора наук - 7000 рублей;
- 3) за ученое звание доцента - 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 4) за ученое звание профессора - 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

14. Педагогическим работникам устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

1) работникам образовательных организаций, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден "Знак Почета", орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание "Народный учитель Российской Федерации", - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2) работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, медаль "За трудовое отличие", медаль "За трудовую доблесть", почетное звание "Заслуженный учитель школы РСФСР", почетное звание "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный врач Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный юрист Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный метеоролог Российской Федерации, при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

3) работникам образовательных организаций, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования", значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", значок "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

4) работникам образовательных организаций, имеющим нагрудный знак "Почетный работник гидрометеослужбы России", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

5) работникам образовательных организаций, имеющим нагрудный знак "Почетный работник охраны природы", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

6) работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

15. Молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников,

первые приступившим к работе по специальности в учреждениях, устанавливается следующая надбавка за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

- 1) 20 процентов (до 3 лет работы);
- 2) 10 процентов (от 3 до 5 лет работы);
- 3) 5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления надбавки за профессиональное развитие молодым специалистам являются:

-наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

-работа в учреждении по специальности.

16. Надбавки за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников в Приложении 4 к настоящему положению.

17. Максимальный размер надбавки по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ не может превышать 0,2 оклада (должностного оклада) работника учреждения.

18. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, согласно Приложения 6 следующим работникам:

- педагогические работники (таблица 1 Приложения 6 к настоящему положению);

- административно-управленческий персонал – АУП (таблица 2 Приложения 6 к настоящему положению);

- учебно-воспитательный персонал – УВП (таблица 3 Приложения 6 к настоящему положению);

-младший обслуживающий персонал – МОП (таблица 4 Приложения 6 к настоящему положению).

19. Не допускается установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

20. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.

21. В течение каждого месяца комиссией Учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным показателям и критериям эффективности деятельности работников Учреждения, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера.

22. Каждому показателю и критерию эффективности деятельности работников учреждений присваивается определенное минимальное и максимальное количество баллов. На основании информации, представленной руководителями структурных подразделений учреждения, заместителями комиссия подсчитывает количество набранных баллов каждым работником в отдельности за истекший период (месяц).

Стоимость одного балла определяется путем деления общего фонда стимулирующих на сумму баллов, набранными работниками за истекший период по категориям персонала.

23. Решение комиссии об установлении стимулирующих выплат оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

24. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ

в распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

25. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

Глава 5. Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

1. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств на текущий финансовый год и на плановый период, доведенных до Осинского МУО.

Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии - в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

Глава 6. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения

1. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с согласованным управлением образования Осинского муниципального района и утвержденным руководителем учреждения штатным расписанием.

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники), и составляет до 3 размеров должностного оклада (ставки заработной платы).

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждения рассчитывается и определяется в соответствии с Порядком определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения, утвержденным правовым актом Осинского муниципального района.

3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 - 50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Положения с учетом условий труда.

6. Размеры выплат стимулирующего характера и премиальных выплат руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника Осинского МУО.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы на основании показателей эффективности

деятельности руководителя учреждения, утвержденных правовым актом учредителя, в соответствии с Приложением 8 к настоящему положению.

7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы за год/годичие, установленных в абсолютном значении либо в процентном отношении к должностному окладу на основании утвержденных руководителем учреждения показателей и критериев эффективности их деятельности с учетом показателей и критериев эффективности деятельности руководителя учреждения, утвержденных министерством. Максимальный размер (100%) премиальной выплаты по итогам работы за год/годичие в соответствии с показателями эффективности деятельности составляет до 2 должностных окладов заместителя руководителя или главного бухгалтера соответственно. Премиальная выплата в соответствии с показателями эффективности деятельности устанавливается комиссией, созданной в учреждении, и согласовывается с Управлением образования Осинского муниципального района (таблица 2 Приложения 8 к настоящему положению);

8. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

Глава 7. Иные вопросы, связанные с оплатой труда

1. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посяательства на жизнь, здоровье, имущество работника;

- материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;

- смерть члена семьи работника;

- регистрация брака работника;

- рождение ребенка у работника.

2. Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников учреждения.

3. Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются для бюджетных учреждений в пределах объема предоставляемой на соответствующий финансовый год субсидии на выполнение муниципального задания, а также с учетом средств приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 1 главы 7 настоящего положения и размер понесенных расходов.

5. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимается Осинским МУО на основании письменного заявления руководителя учреждения.

6. Материальная помощь работнику учреждения предоставляется в размере до 3 окладов (должностных окладов), а руководителю учреждения и работникам, чей оклад (должностной оклад) установлен в процентном отношении к окладу (должностному окладу) руководителя учреждения, - в размере до одного минимального размера оплаты

труда. Материальная помощь устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения или в случае экономии фонда.

7. Работникам учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная выплата к отпуску (один раз в рабочий год) в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения, - в размере одного минимального размера оплаты труда, на основании соответствующего письменного заявления в случаях:

- 1) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;
- 2) разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части - при предоставлении одной из частей данного отпуска;
- 3) замены в установленном порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией - одновременно с предоставлением данной компенсации.

8. Если при разделии в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата не производилась, она подлежит выплате при предоставлении последней части ежегодного оплачиваемого отпуска.

9. Предоставление единовременная выплата к отпуску оформляется приказом руководителя учреждения, а в отношении руководителя учреждения - правовым актом Главного МУО.

10. Единовременная выплата к отпуску работникам учреждения, руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения, выплачивается в пределах установленного объема фонда оплаты труда.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников и руководителей Учреждений

**Минимальные размеры окладов
(должностных окладов) по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих)
учреждений**

1. Работников образования(кроме дополнительного профессионального)

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Педагог-воспитатель	7825
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	

	7845
2 квалификационный уровень	
Диспетчер образовательного учреждения	7864
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Старший вожатый	7884
Инструктор по труду	
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
2 квалификационный уровень	
Инструктор-методист	7904
Концертмейстер	
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Тренер - преподаватель	
3 квалификационный уровень	
Мастер производственного обучения	7944
Воспитатель	
Методист	
Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	
Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к СПС)	7983
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Руководитель физического воспитания	
Старший воспитатель	
Старший методист	
Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере НПО и ДПО)	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	
Педагог-библиотекарь	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением:	8023
Отделом	

Отделением	
учебно-консультационным пунктом	
другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
2 квалификационный уровень	
Заведующий (директор, руководитель) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы	8062
Отдела	
Филиала	
учебно-консультационного пункта	

2. Служащих

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Делириозный	7509
Секретарь-машинистка	
Кассир	
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	7535
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	7548
Лаборант	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	7588
3 квалификационный уровень	
Заведующий столовой	7627
Заведующий производством (шеф-повар)	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	

Психолог	8001
Бухгалтер	
Экономист	
Документовед	
Системный администратор	
Специалист по охране труда	
2 квалификационный уровень	
Бухгалтер 2 категории	8320
Экономист 2 категории	
3 квалификационный уровень	
Бухгалтер 1 категории	8777
Экономист 1 категории	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
3 квалификационный уровень	
Директор (заведующий, руководитель) филиала.	11280

3. Рабочих Общепромышленных профессии

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7098
Банщик(ца)	
Буфетчик(ца)	
Гардеробщик(ца)	
Грузчик	
Дворник	
Зильщик	
Источник	
Кастелянша	
Кладовщик	
Кондитер	
Кочегар	
Кухонный рабочий	
Мойщик посуды	
Оператор хлораторной установки	
Оператор электродвигательной	
Повар	

Подсобный рабочий	
Рабочий бассейна	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	
Слесарь-сантехник	
Слесарь-электрик	
Стяжар, плотник	
Стирож (вахтер)	
Тракторист	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
Швея	
2 квалификационный уровень	
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	7107
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных уровней в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7134
Водитель автомобиля	
Повар	
2 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных уровней в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7155
Водитель автомобиля	
Машинист (кочегар) котельной	
Повар	
Электрогазосварщик	
4 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7244

Подсобный рабочий	
Рабочий бассейна	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	
Слесарь-сантехник	
Слесарь-электрик	
Столяр, плотник	
Сторож (вахтер)	
Тракторист	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
Швея	
2 квалификационный уровень	
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	7107
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных уровней в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7134
Водитель автомобиля	
Повар	
2 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных уровней в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7155
Водитель автомобиля	
Машинист (кочегар) котельной	
Повар	
Электрогазосварщик	
4 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7244

4. Работников культуры, искусства и кинематографии, профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Музыкант	7538

5. Профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Специалист-инструктор	6864

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников и руководителей Учреждений

Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

Наименование выплат компенсационного характера	Основание и размер выплаты компенсационного характера
Выплата за классное руководство	<p>1) педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя, кураторство группы - в размере 15% оклада(ставки заработной платы;</p> <p>2) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися - в размере 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее установленной Порядком учреждения и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года N 1015, СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и</p>

		<p>учреждения обучения в общеобразовательных учреждениях", утвержденными постановлением главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 года N 189, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в расположенных в сельской местности общеобразовательных организациях.</p> <p>Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся;</p> <p>3) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, куратора группы одновременно в двух и более классах (группах), размер компенсационной выплаты определяется с учетом наполняемости в каждом классе (группы);</p>
2	Доплата за проверку письменных работ	<p>1) педагогическим работникам за проверку письменных работ в расчете за учебные часы, по русскому языку, родному языку, литературе, математике, иностранному языку, технологии и черчению, химии и физике – 10-15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом педагогической нагрузки по данным предметам;</p>
3	Доплата за заведование: учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками	<p>1) педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками - в размере до 15% оклада (ставки заработной платы) с учетом их количества;</p>
4	Доплата за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	<p>1) педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями - в размере 15% оклада (ставки заработной платы);</p>
5	Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, реализующих основные общеобразовательные адаптированные программы	<p>1) руководителям учреждений, заместителям руководителя, за исключением заместителя административно-хозяйственной части – до 15 % должностного оклада, в том числе: 1-12 обучающихся - 5% должностного оклада; 13 -36 обучающихся - 10% должностного оклада; 37 обучающихся и выше – 15% должностного оклада;</p> <p>2) работникам общеобразовательных организаций (отделений, классов, групп), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, - 15% оклада (ставки заработной платы);</p> <p>3) педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку, - 15% оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической</p>

	Доплата за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	нагрузки; 1) учителям и другим педагогическим работникам - 20% оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по обучению детей по индивидуальному учебному плану на дому;
7.	За работу в образовательных организациях с наличием интерната, в которых осуществляется деятельность, связанная с обучением, присмотром и уходом, воспитанием детей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.	1) работникам, деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием детей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - 15 % оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки; 2) педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку - 15 % оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки;

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников и руководителей Учреждений

**Перечень
должностей работников учреждений, которые относятся к персоналу,
осуществляющему деятельность, связанную непосредственно с обучением,
присмотром и уходом, воспитанием обучающихся не относящихся к педагогическим
работникам**

Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения

Младший воспитатель

Помощник воспитателя

Заведующий производством (шеф-повар)

Библиотекарь

Фельдшер

Повар

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников и руководителей Учреждений

Размеры выплат за стаж непрерывной работы работников учреждения

Стаж непрерывной работы	Размеры выплат за стаж непрерывной работы, в процентах от оклада (должностного оклада)
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 лет	15

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников и руководителей Учреждений

Надбавки за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за отличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников

Наименование должности (профессии)	Размер надбавки за квалификационную категорию
Старший вожатый	30 процентов - для первой категории; 50 процентов - для высшей категории
Инструктор по труду	
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
Педагог дополнительного образования	
Инструктор-методист	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Тренер-преподаватель	
Мастер производственного обучения	
Воспитатель	
Методист	
Педагог-психолог	

Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС)	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Руководитель физического воспитания	
Старший воспитатель	
Старший методист	
Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере ВПО и ДПО)	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников и руководителей Учреждений

Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения

Таблица 1

Перечень критериев и показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

Должности	Наименование критерия	Наименование показателя	Количество баллов
Учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-библиотекарь, инструктор по ОК, тренер-преподаватель, педагог-психолог, педагог-организатор,	1. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Положительная динамика качества знаний у обучающихся и воспитанников при 100% успеваемости:	
		- на 10% и более;	10 баллов
		- от 5% до 9%;	5 баллов
		- от 1% до 4%	2 балла
		Показатели ЕГЭ:	
		не ниже средних показателей по области среди общеобразовательных учреждений, единовременная выплата при 100 % сдачи ЕГЭ	10 баллов

социальный педагог, старший вожатый, учитель-логопед, методист		Показатели ОГЭ: не ниже средних показателей по Иркутской области среди общеобразовательных учреждений, единовременная выплата при 100 % сдачи ОГЭ	10 баллов
		Результат ЕГЭ по предмету не ниже 80 баллов	10 баллов за одного обучающегося
		Положительная динамика индивидуальной работы педагога с неуспевающими обучающимися (снижение количества неуспевающих обучающихся):	
		- на 10% и более; - от 5% до 9%; - от 1% до 4%	5 баллов 2 балла 1 балл
2. Результативность участия в олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях (очно)	Всероссийская олимпиада школьников:		
	Всероссийский уровень (победители и призеры)		Победитель 15б. Призер 10б. за каждого обучающегося
	Региональный уровень (победители, призеры)		Победитель 10б. Призер 7б. за каждого обучающегося
	Муниципальный уровень (победители, призеры)		Победитель 5б. Призеры 3 б. за каждого обучающегося
	Научно-практические конференции (очные):		
	Подготовка научно-исследовательской работы		1 балл за работу
	Всероссийский уровень		Победитель

	(победители и призеры)	10б. Призер 7б. за каждого обучающего ся
	Региональный (победитель) уровень	5 баллов за каждого обучающего ся
	Региональный (призер) уровень	3 балла за каждого обучающего ся
	Муниципальный (победитель) уровень	4 балла за каждого обучающего ся
	Муниципальный (призер) уровень	2 балла за каждого обучающего ся
Результативное участие обучающихся, воспитанников в очных творческих конкурсах:		
	Международный уровень	10 баллов за каждого обучающего ся
	Всероссийский (победители и призеры) уровень	7-5 баллов за каждого обучающего ся
	Региональный (победитель) уровень	6 балла за каждого обучающего ся
	Региональный (призер) уровень	4 балла за каждого обучающего ся
	Муниципальный (победитель) уровень	3 балла за каждого обучающего ся
	Муниципальный (призер) уровень	2 балл за каждого

		обучающегося
<p>Результативность участия в дистанционных конкурсах для воспитанников ДОУ</p>		
<p>Всероссийский (победители, призеры)</p>	уровень	4 балла за всех обучающихся в одном конкурсе
<p>Региональный (победители, призеры)</p>	уровень	3 балла за всех обучающихся в одном конкурсе
<p>Муниципальный (победители, призеры)</p>	уровень	2 балла за всех обучающихся в одном конкурсе
<p>Организация результативного участия обучающихся в спортивных соревнованиях:</p>		
<p>Международный (победители и призеры)</p>	уровень	10-7 баллов за команду, обучающегося
<p>Всероссийский (победители и призеры)</p>	уровень	7-5 баллов за команду, обучающегося
<p>Региональный (победитель)</p>	уровень	5 баллов за команду, обучающегося
<p>Региональный (призер)</p>	уровень	4 балла за команду, обучающегося
<p>Муниципальный (победитель)</p>	уровень	3 балла за команду, обучающегося
<p>Муниципальный (призер)</p>	уровень	2 балла за команду, обучающегося

3.Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Открытые уроки, мастер-классы, выступление на районных методических объединениях, выступление на форумах, конференциях, педагогических чтениях, семинарах		
	Муниципальный уровень	5 баллов	
	Региональный уровень	7 баллов	
	Всероссийский уровень	10 баллов	
	Публикации в печатных изданиях, СМИ, онлайн-публикации (расчет баллов производится не более чем за две публикации различного содержания в рамках основной образовательной программы)		
	Муниципальный уровень	3 балла	
	Региональный уровень	4 балла	
	Всероссийский уровень	5 баллов	
	Наставничество	2 балла	
	4.Участие педагога в разработке реализации основной образовательной программы	и	Наличие изданных авторских разработок, программ, пособий, методических рекомендаций, имеющих внешнюю экспертизу, и их использование в образовательном процессе
5.Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты)	и	Разработка и реализация учебного, социального проекта, ведение мониторинга по реализации проекта:	
		Региональный уровень	3 балла
		Муниципальный уровень	2 балла
		Школьный уровень	1 балл
		Реализация проектов в рамках основной образовательной программы (расчет баллов производится по представлению руководителя творческой проектной группы):	
		Координатор проекта, в системе осуществляющий работу в творческой проектной группе и мониторинг	3 балла
		Активный участник проекта	1 балл
		Летние профильные практики	Организатор

			- 3 б. учитель- участник - 2 балла
6.Участие в очных профессиональных конкурсах	Участник:		
	Муниципальный уровень		2 балла
	Региональный уровень		3 балла
	Всероссийский уровень		5 баллов
	Победитель, лауреат:		
	Муниципальный уровень		7-5 баллов
	Региональный уровень		10-8 баллов
	Всероссийский уровень		20-15 баллов
7.Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Положительная динамика сокращения доли обучающихся, состоящих на профилактических учетах:		
	- до 5%;		1 балл
	- 5 до 10%;		2 балла
	- свыше 10%;		3 балла
	- отсутствие обучающихся, состоящих на профилактических учетах		5 баллов
8.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие родителями обучающихся, воспитанников	Вовлечение родительской общественности в проведение внеклассных мероприятий, занятий, участие в мероприятиях:		
	- до 5% родителей класса, группы;		1 балл
	- от 5 до 10% родителей класса, группы;		2 балла
	- свыше 10% родителей класса, группы.		3 балла
	Проведение родительских собраний в интерактивных формах (деловая игра, тренинговые занятия, дискуссионный клуб и т.д.) - по представлению заведующей детского сада,		2 балла - 1 собрание

	<p>структ. подразделений, зам. директора по УВР, ВР,</p>	
	<p>Уровень удовлетворенности родителей работой классного руководителя, воспитателя (по итогам анкетирования):</p>	
	- свыше 90%;	3 балла
	- от 80 до 89%;	2 балла
	- от 79 до 80%	1 балл
	Отсутствие объективных жалоб участников образовательного процесса	2 балла
<p>10. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</p>	<p>Организация и качественное проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся, воспитанников (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, походы и т.д.):</p>	
	- менее 20%;	0 баллов
	- 20 - 39%;	1 балл
	- 40 - 59%;	2 балла
	- 60 - 79%;	3 балла
	- 80% и более	4 балла
	<p>Отсутствие травматизма обучающихся, воспитанников в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий</p>	
<p>11. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, группы, музея и пр.)</p>	<p>Наличие паспорта кабинета, группы, включающего план и анализ развития кабинета</p>	1 балл
<p>12. Выполнение особо важных, непредвиденных, сверхурочных работ</p>	<p>Организация и проведение дистанционных всероссийских конкурсов по предмету (Кенгуру, Бульдог, Медвежонок, Чип и т.д.)</p>	
	Организатор и ассистент на мониторинге	1 день - 1 балл
	Ведение протоколов	1 балл
	- участие в экспертных	2 балла

	муниципальных комиссиях, жюри, судейство и т.д.	
	-участие в экспертных региональных комиссиях, жюри, судейство и т.д.	3 балла
	Участие в работе конкурсных комиссий по анализу результатов мониторингов:	
	председатель;	2 балла
	член комиссии	1 балл
	Выезды с обучающимися за пределы населенного пункта, (экскурсии, соревнования и т.д.)	1 день - 1 балл 1 сутки - 2 балла
	-участие в общественных, спортивных, мероприятиях, конкурсах фестивалях для повышения имиджа учреждения	1-5

Таблица 2

Перечень критериев и показателей эффективности деятельности АУП образовательных учреждений, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

п/п	Наименование критерия	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Главный бухгалтер, бухгалтер	-качественное ведение бухгалтерского учета средств школы, детского сада	1-5
		-эффективное планирование и исполнение бюджета школы, ориентированного на результат	1-5
		качественная подготовка экономических расчетов способствующих укреплению учебно-материальной базы	1-5
		-использование новых программ, направленных на совершенствование качества бухгалтерского учета	1-5
		-участие в общественных, спортивных,	

		мероприятиях, конкурсах фестивалях для повышения имиджа учреждения	1-5
2.	Заведующий (директор, руководитель структурным подразделением), заместители директоров по УВР, ВР, старшие воспитатели, заместитель по АХЧ	-качественное выполнение плана внутришкольного контроля,	1-5
		-качественное выполнение плана работы	1-5
		-высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	1-5
		-качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертных и методических советов, педагогического совета, органов ученического самоуправления и т.д.)	1-5
		-высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	1-5
		- организация, контроль и качество питания в столовой ОУ, ДОУ и структурных подразделений	1-7
		-высокий уровень организации текущего и перспективного планирования деятельности ОУ, ДОУ и структурных подразделений	1-5
		-своевременное и качественное выполнение отчетности, ведение документации в структурных подразделениях	1-10
		-обеспечение высокого уровня освоения и разработки инновационных программ и технологий	1-5
		-участие в творческих конкурсах, проектах, НПК	1-5
		-публикация в средствах массовой информации	1-5
		-выполнение непредвиденных и срочных работ	1-5
		-участие в общественных, спортивных, мероприятиях, конкурсах фестивалях для повышения имиджа учреждения	1-5
			-организация подвоза обучающихся в ОУ, структурных подразделениях
	-обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории ОУ, ДОУ, структурных подразделений	1-5	

-обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в ОУ, ДОУ, структурных подразделениях	1-5
-обеспечение системы отопления, санузла в учреждении (выгребные ямы)	1-5
-качественное, своевременное обеспечение продуктами питания в структурных подразделениях	1-5
-обеспечение бесперебойного питьевого режима школы в структурных подразделениях	1-5
-высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в ОУ, ДОУ, структурных подразделениях	1-5
-своевременная сдача отчетов по электроэнергии, ведение документации	1-5
-экономия электроэнергии в ОУ	1-5
-активная работа по укреплению и развитию материальной базы школы в ОУ, ДОУ, структурных подразделениях	1-5
-качественный контроль за обеспечением сохранности школьного имущества в ОУ, ДОУ, структурных подразделениях	1-5
-организация и проведение мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа ОУ, ДОУ, структурных подразделений	1-5
-немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	1-5
-участие в общественных, спортивных, мероприятиях, конкурсах фестивалей для повышения имиджа учреждения	1-5
- досрочное и качественное выполнение работ не входящих в должностные обязанности	1-5

Таблица 3

Перечень критериев и показателей эффективности деятельности УВП (учебно-вспомогательного персонала) образовательных учреждений, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

п/п	Должности	Наименование показателя	Количество баллов
-----	-----------	-------------------------	-------------------

1.	Библиотекарь	-высокая читательская активность обучающихся, %	1-5
		-систематическое проведение мероприятий, направленных на популяризацию детской и юношеской книги, проведение недели детской и юношеской книги в школе.	1-5
		-участие в общешкольных и районных мероприятиях	1-5
		-систематическое оформление тематических выставок	1-5
		-систематическая деятельность, направленная на сохранение, пополнение и развитие книжного и медиафонда библиотеки, фонда учебников и учебных пособий.	1-5
		-активное использование информационных технологий в работе школьной библиотеки.	1-5
		-публикации в средствах массовой информации	1-5
		-оперативность выполнения работ при проведении мероприятий различных уровней	1-5
		- досрочное и качественное выполнение работ не входящих в должностные обязанности	1-5
		-высокий уровень исполнительской дисциплины	1-5
		-участие в общественных, спортивных, мероприятиях, конкурсах фестивалях для повышения имиджа учреждения	1-5

Таблица 4

Перечень критериев и показателей эффективности деятельности МОП (младший обслуживающий персонал) образовательных учреждений, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

п/п	Должности	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Водитель	-обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	1-5
		-обеспечение безопасной перевозки детей, пассажиров	1-5

		-отсутствие ДТП, замечаний, жалоб	1-10
		-требование санитарии и гигиены в автотранспорте	1-5
		-участие в общественных, спортивных, мероприятиях, конкурсах фестивалях для повышения имиджа учреждения	1-5
		- досрочное и качественное выполнение работ не входящих в должностные обязанности	1-5
		-высокий уровень исполнительской дисциплины	1-5
2.	Уборщик служебных помещений	-содержание прикрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН	1-5
		-проведение генеральных уборок, субботников	1-5
		-оперативность выполнения работ при проведении мероприятий различных уровней	1-5
		- досрочное и качественное выполнение работ не входящих в должностные обязанности	1-5
		-высокий уровень исполнительской дисциплины	1-5
		-участие в общественных, спортивных, мероприятиях, конкурсах фестивалях для повышения имиджа учреждения	1-5
3.	Старший повар, шеф повар, повар, кухонный рабочий, помощник повара, кладовщик	-обеспечение качественного, рационального питания обучающихся, воспитанников разнообразного меню	1-7
		-своевременное и качественное выполнение отчетности, ведение документации	1-5
		-обеспечение работы столовой в полном соответствии с требованиями СанПиН	1-10
		-обеспечение бесперебойного питьевого режима школы.	1-5
		-выполнение непредвиденных и срочных работ	1-5
		-немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	1-5
		-проведение генеральных уборок, субботников	1-5

		-качественное, своевременное обеспечение продуктами питания	1-5
		-оперативность выполнения работ при проведении мероприятий различных уровней	1-5
		- досрочное и качественное выполнение работ не входящих в должностные обязанности	1-5
		-высокий уровень исполнительской дисциплины	1-5
		-участие в общественных, спортивных, мероприятиях, конкурсах фестивалях для повышения имиджа учреждения	1-5
4.	Электрик, электробойлерщик, кочегар, зольщик, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, оператор электрокотельной	-обеспечение безаварийного теплового снабжения, соблюдение температурного режима	1-5
		- досрочный и качественный ремонт электрооборудования в ОУ	1-5
		-своевременная сдача отчетов по электроэнергии, ведение документации	1-5
		-экономия электроэнергии в ОУ	1-5
		-своевременное устранение неполадок	1-5
		-оперативность выполнения работ при проведении мероприятий различных уровней	1-5
		- досрочное и качественное выполнение работ не входящих в должностные обязанности	1-5
		-высокий уровень исполнительской дисциплины	1-5
		-участие в общественных, спортивных, мероприятиях, конкурсах фестивалях для повышения имиджа учреждения	1-5
5.	Сторож-дворник, РОЗ, сторож, дворник	-обеспечение сохранности имущества, инвентаря и оборудования в здании и на территории ОУ, ДОУ	1-5
		-каждодневная и своевременная уборка территории	1-5
		-уборка туалетов	1-5
		-своевременный ремонт	1-5

		-выполнение заданий не входящих в круг его обязанностей	1-5
		-оперативность выполнения работ при проведении мероприятий различных уровней	1-5
		- досрочное и качественное выполнение работ не входящих в должностные обязанности	1-5
		-высокий уровень исполнительской дисциплины	1-5
		-участие в общественных, спортивных, мероприятиях, конкурсах фестивалей для повышения имиджа учреждения	1-5
		-отсутствие жалоб	1-5
6.	Помощник воспитателя, младший воспитатель	-обеспечение порядка на рабочем месте в соответствии требованиям СанПин.	1-5
		-обеспечение горячего питания воспитанников	1-5
		-сохранность инвентаря, оборудования групповой ячейки	1-5
		-оперативность выполнения работ при проведении мероприятий различных уровней	1-5
		- досрочное и качественное выполнение работ не входящих в должностные обязанности	1-5
		-высокий уровень исполнительской дисциплины	1-5
		-участие в общественных, спортивных, мероприятиях, конкурсах фестивалей для повышения имиджа учреждения	1-5
7.	Заведующий хозяйством	-обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы	1-5
		-обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	1-5
		-качественное, своевременное обеспечение продуктами питания	1-5
		-высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1-5
		-немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	1-5

		-активная работа по укреплению и развитию материальной базы школы	1-5
		-качественный контроль за обеспечением сохранности школьного имущества	1-5
		-организация и проведение мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа ОУ	1-5
		-ремонт и подготовка ОУ к новому учебному году	1-5
		-участие в общественных, спортивных, мероприятиях, конкурсах фестивалях для повышения имиджа учреждения	1-5
		- досрочное и качественное выполнение работ не входящих в должностные обязанности	1-5
		-высокий уровень исполнительской дисциплины	1-5
8.	Гардеробщица, вахтер	-сохранность верхней одежды обучающихся	1-5
		-своевременная подача звонков	1-5
		-оперативность выполнения работ при проведении мероприятий различных уровней	1-5
		- досрочное и качественное выполнение работ не входящих в должностные обязанности	1-5
		-высокий уровень исполнительской дисциплины	1-5
		-участие в общественных, спортивных, мероприятиях, конкурсах фестивалях для повышения имиджа учреждения	1-5
9.	Документовед, отдел кадров, делопроизводитель, инспектор по кадрам, кассир	-досрочное и качественное выполнение непредвиденных работ	1-5
		-оперативность выполнения работ при проведении мероприятий различных уровней	1-5
		-высокий уровень исполнительской дисциплины	1-5
		-участие в общественных, спортивных, мероприятиях, конкурсах фестивалях для повышения имиджа учреждения	1-5
10.	Рабочий по	-своевременная смена и стирка белья	1-5

		-активная работа по укреплению и развитию материальной базы школы	1-5
		-качественный контроль за обеспечением сохранности школьного имущества	1-5
		-организация и проведение мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа ОУ	1-5
		-ремонт и подготовка ОУ к новому учебному году	1-5
		-участие в общественных, спортивных, мероприятиях, конкурсах фестивалях для повышения имиджа учреждения	1-5
		- досрочное и качественное выполнение работ не входящих в должностные обязанности	1-5
		-высокий уровень исполнительской дисциплины	1-5
8.	Гардеробщица, вахтер	-сохранность верхней одежды обучающихся	1-5
		-своевременная подача звонков	1-5
		-оперативность выполнения работ при проведении мероприятий различных уровней	1-5
		- досрочное и качественное выполнение работ не входящих в должностные обязанности	1-5
		-высокий уровень исполнительской дисциплины	1-5
		-участие в общественных, спортивных, мероприятиях, конкурсах фестивалях для повышения имиджа учреждения	1-5
9.	Документовед, отдел кадров, делопроизводитель, инспектор по кадрам, кассир	-досрочное и качественное выполнение непредвиденных работ	1-5
		-оперативность выполнения работ при проведении мероприятий различных уровней	1-5
		-высокий уровень исполнительской дисциплины	1-5
		-участие в общественных, спортивных, мероприятиях, конкурсах фестивалях для повышения имиджа учреждения	1-5
10.	Рабочий по	-своевременная смена и стирка белья	1-5

	стирке белья, кастаньянша, швея	-своевременный ремонт белья, мягкого инвентаря и т.д.	1-5
		-оперативность выполнения работ при проведении мероприятий различных уровней	1-5
		- досрочное и качественное выполнение работ не входящих в должностные обязанности	1-5
		-высокий уровень исполнительской дисциплины	1-5
		-участие в общественных, спортивных, мероприятиях, конкурсах фестивалей для повышения имиджа учреждения	1-5
11.	Грузчик	-немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	1-5
		-оперативность выполнения работ при проведении мероприятий различных уровней	1-5
		- досрочное и качественное выполнение работ не входящих в должностные обязанности	1-5
		-высокий уровень исполнительской дисциплины	1-5
		-участие в общественных, спортивных, мероприятиях, конкурсах фестивалей для повышения имиджа учреждения	1-5
		-отсутствие жалоб	1-5
12.	Оператор хлоранаторной установки	-оперативность выполнения работ при проведении мероприятий различных уровней	1-5
		- досрочное и качественное выполнение работ не входящих в должностные обязанности	1-5
		-высокий уровень исполнительской дисциплины	1-5
		-участие в общественных, спортивных, мероприятиях, конкурсах фестивалей для повышения имиджа учреждения	1-5

Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета
средней заработной платы и определения размера должностного оклада
руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения

1. Учитель;
2. Педагог дополнительного образования;
3. Социальный педагог;
4. Педагог-психолог;
5. Педагог-организатор;
6. Педагог-библиотекарь;
7. Инструктор по труду;
8. Инструктор по физической культуре;
9. Музыкальный руководитель;
10. Мастер производственного обучения;
11. Воспитатель;
12. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
13. Руководитель физического воспитания;
14. Старший вожатый;
15. Вожатый;
16. Старший воспитатель;
17. Тьютор;
18. Учитель-дефектолог;
19. Учитель-логопед;
20. Педагог дополнительного образования;
21. Тренер - преподаватель.

Глава 1. Порядок выплат стимулирующего характера

1. Для определения размера выплаты стимулирующего характера руководителям в соответствии с абзацем вторым пункта 6 главы 6 настоящего Положения устанавливаются следующие показатели эффективности:

- а) соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования;
- б) функционирование системы государственно-общественного управления;
- в) кадровое обеспечение образовательного процесса;
- г) информационная открытость;
- д) обеспечение качества и доступности образования в учреждении;
- е) реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних;
- ж) реализация социокультурных проектов;
- з) реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей;
- и) организация управления и исполнительская дисциплина руководителя учреждения;
- к) реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми.

2. Размер выплаты стимулирующего характера, устанавливается указанной в пункте 7 главы 6 настоящего Положения, пропорционально количеству баллов, указанных в Таблице № 1 к настоящему Порядку.

Таблица 1

Показатели эффективности деятельности руководителя образовательного учреждения за выполнение особо важных и срочных работ

Показатели эффективности	Критерии оценки	Значение критериев в баллах		
		Образовательные учреждения	Дошкольные учреждения	Учреждения дополнительного образования
1. Организация и проведение мероприятий	региональный уровень	5	5	5
	муниципальный уровень	3	3	3
2. Стабильно высокие значения и положительная динамика основных показателей индивидуальных образовательных результатов обучающихся (кроме дополнительного и дошкольного образования)	за качество	5	-	-
	за успеваемость	5	-	-
3. Показатель результата участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	Межрегиональный	5	5	5
	Региональный	3	4	4
	Муниципальный	2	3	3
ИТОГО:		28	20	20

2. Размер выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах «б» пункта 1 Порядка, устанавливается пропорционально количеству баллов, указанных в Таблице № 2 к настоящему Порядку.

Таблица 2

Показатели за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, по итогам работы

Направление	Показатели эффективности	Критерии оценки	Значение критериев в баллах		
			Образовательные учреждения	Дошкольные учреждения	Учреждения дополнительного образования

	- отсутствие обоснованных жалоб населения на деятельность руководителя;	отсутствие жалоб	2	2	2
1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	- отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, нарушений при осуществлении закупок, заключении, регистрации и исполнения государственных контрактов для нужд учреждения;	в полном объеме	2	2	2
	- отсутствие неудовлетворительной оценки деятельности учреждения контролирующих органов, Минобрнауки;	в полном объеме	2	2	2
	- отсутствие предписаний и замечаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства	в полном объеме	2	2	2
2. Реализация Указа Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 в части повышения размера заработной платы педагогических работников	Доведение показателя средней заработной платы педагогических работников организации до показателя средней заработной платы в экономике региона	в полном объеме	1	1	1
3. Функционирование системы	- наличие органов общественного управления ОУ, в котором	имеется	1	1	1

государственно-общественного управления	представлены все участники образовательного процесса				
	- наличие и активная деятельность органов самоуправления детей	имеется	1	-	1
	- наличие и активная деятельность управляющего (попечительского) совета	имеется	1	1	1
	- вклад полномочий органов самоуправления и органов государственно-общественного управления по решению актуальных задач функционирования и развития общеобразовательного учреждения;	в полном объеме	1	1	1
	- привлечение внебюджетных средств для развития учреждения;	добровольные пожертвования родителей	1	1	1
		спонсорская помощь	1	1	1
4. Кадровое обеспечение образовательного процесса	- укомплектованность образовательного учреждения кадрами -100%;	в полном объеме	1	1	1
	- соответствие квалификации работников ОУ занимаемым должностям;	в полном объеме	1	1	1
	- повышение квалификации педагогов 1 раз в 5 лет (не менее 72 ч.) - 100%;	в полном объеме	1	1	1
	- 100 %	в полном	1	1	1

	персонала, заявленного на аттестацию, успешно прошли аттестацию;	объеме			
	- доля педагогических работников в возрасте до 30 лет;	не менее 13%	1	1	1
	- динамика закрепление молодых специалистов образовательной организации	Положительная	1	1	1
5. Информационная открытость	- наличие активного сайта образовательной организации, количественные характеристики посещаемости, форум;	имеется	1	1	1
	- полнота предоставляемой информации в соответствии с ФЗ-273;	своевременное обновление информации, размещаемой на сайте	1	1	1
	- размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда; участие в процедуре независимой оценке качества	имеется	1	1	1
	- результаты итоговой аттестации обучающихся (ЕГЭ, ГИА) по обязательным предметам, по выбору превышаемый муниципальный уровень	имеется	2	-	-
	- позитивная динамика результатов итоговой аттестации	имеется	2	-	-
6. Обеспечение качества и доступности					

образования в учреждении	обучающихся по обязательным предметам, предметам по выбору				
	- результаты итоговой аттестации выпускников 9 классов (средний балл по предметам) превышает региональный уровень;	имеется	2	-	-
	- наличие выпускников 11(12) классов, получивших по предметам ЕГЭ 80 и более баллов;	имеется	2	-	-
	- организация предпрофильной подготовки для обучающихся 9 классов	имеется	2	-	-
	- организация профильного обучения и углубленного изучения предметов в ОУ	имеется	2	-	-
	- организация обучения по программам для детей с особыми образовательными потребностями	реализация технологии дистанционного обучения	1	-	-
		обучение по индивидуальным учебным планам	1	1	-
7.Реализация мероприятий по профилактик е правонаруше ний у несовершенно летних	- положительная динамика снижения количества обучающихся, стоящих на учете в КДН и ЗП, ПДН	имеется	1	-	-
	- стабильно низкие показатели или отрицательная динамика	в полном объеме	1	-	-

	пропусков учебных занятий без уважительной причины;				
	- наличие положительной динамики снижения количества преступлений и иных правонарушений, совершенных обучающимися;	в полном объеме	1	-	-
	- организация занятости детей, стоящих на учете в ПДН	в полном объеме	1	-	1
8.Реализация социокультурных проектов	- реализация социокультурных проектов;	в полном объеме	2	2	2
	- работа по развитию исследовательской деятельности учащихся (воспитанников);	в полном объеме	2	2	2
9.Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	- эффективность реализации программ по сохранению и укреплению здоровья детей;	наличие программы	1	1	1
		полнота в соответствии с этапами реализации	1	1	1
	- доля обучающихся, охваченных горячим питанием;	100%	2	2	-
	- сохранность контингента обучающихся, имеющих первую и вторую группы здоровья	в полном объеме	2	2	2
10.Организация управления и дисциплина руководителя учреждения	- уровень управленческой культуры учреждения (качественное ведение документации, своевременное	в полном объеме	2	2	2

	представление материалов и др.)				
	- отсутствие дисциплинарных взысканий	отсутствие дисциплинарных взысканий	1	1	1
11.Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	- доля обучающихся по дополнительным программам подготовки к олимпиадам всех уровней;	не менее 10%	2	2	2
	- разработка и наличие программ по работе с одаренными детьми	наличие рецензированной программы	2	2	2
12.Реализация программы развития ОУ	- наличие и полнота реализации программы развития	наличие программы	1	1	1
		полнота в соответствии с этапами реализации	1	1	1
ИТОГО:			62	43	43

3. Критерии пересматриваются 1 раз в год по результатам работы за истекший период.

Глава 2. Порядок установления выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются комиссией по определению размера стимулирования руководителей (далее – комиссия).
2. Состав комиссии утверждается приказом Осинского МУО.
3. В состав комиссии входит нечетное число членов:
 - а) специалисты Осинского МУО;
 - б) представители общественных организаций, профсоюза работников образования.
 Члены комиссии осуществляют свою деятельность на безвозмездной основе.
4. Комиссию возглавляет председатель комиссии, а в его отсутствие – заместитель председателя комиссии.
5. Заседания комиссии, по вопросам установления выплаты стимулирующего характера, проводятся 2 раз в год, не позднее 10 июля и 20 декабря текущего года. По вопросам установления выплаты стимулирующего характера, руководителям подаются информация по выполнению показателей (Таблиц №1, 2), согласованную со специалистами Осинского МУО, курирующими деятельность учреждений секретарю, комиссии не позднее, чем за 10 рабочих дней до окончания отчетного периода (полугодия).
6. На основании решения комиссии издается приказ Осинского МУО об установлении выплат стимулирующего характера.

Глава 3. Заключительные положения

1. Все вопросы, не урегулированные Порядком, регулируются действующим законодательством Российской Федерации.
2. Денежные средства фонда оплаты труда, предусматриваемые на выплаты стимулирующего характера руководителям, неиспользованные в течение финансового года, направляются на стимулирование работников Учреждения.

Приложение 2
к приказу заведующей МБДОУ
Осинский детский сад №3»
от «30» 12 2019 г. № 68

Порядок определения размера должностного оклада руководителя бюджетного образовательного учреждения Осинского муниципального района

1. Настоящий Порядок определяет правила определения размера должностного оклада руководителя бюджетного образовательного учреждения Осинского муниципального района.
2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники), и составляет до 3 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников рассчитывается на основании штатного расписания, действовавшего в календарном году, предшествующему году установления должностного оклада руководителя учреждения.
4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников за фактически отработанное время в предшествующем календарном году на количество занятых штатных единиц за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.
5. При исчислении среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников в расчетный период не включается количество занятых штатных единиц и начисленные за это время суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, если работник освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.
6. Определение размера должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с настоящим Порядком осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на текущий финансовый год.

**Положение о критериях кратности увеличения должностного оклада
руководителей бюджетных образовательных учреждений Осинского
муниципального района**

1. Настоящее Положение о критериях кратности увеличения должностного оклада руководителей бюджетных образовательных организаций Осинского муниципального района (далее - Положение), определяет порядок установления кратности увеличения должностного оклада руководителей бюджетных образовательных учреждений, учредителем которых является Осинское муниципальное управление образования, за исключением вновь принятых руководителей (далее по тексту - руководители). Руководитель считается вновь принятым в случае, когда срок вступления его в должность не превышает одного года.
 2. Должностной оклад руководителя организации устанавливается в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им организации и составляет до 3 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
 3. Кратность увеличения должностных окладов руководителей (далее - кратность должностного оклада руководителя) определяется на основании отнесения учреждения к соответствующей группе по оплате труда согласно объемным показателям, а также решения комиссии, созданной в соответствии с пунктом 7 настоящего Положения.
 4. Начальник Осинского муниципального управления образования (далее - Осинское МУО), ежегодно анализирует деятельность руководителей за текущий год в соответствии с объемными показателями деятельности образовательных организаций, установленными отдельно по следующим типам образовательных учреждений:
 - а) дошкольные учреждения (Приложение 1);
 5. В соответствии с объемными показателями начальником Осинского МУО осуществляется расчет набранного количества баллов для каждого учреждения. Информация оформляется служебной запиской в срок до 20 декабря текущего года с приложением таблиц отдельно по каждому учреждению и направляется секретарю соответствующей комиссии, созданной в соответствии с пунктом 7 настоящего Положения.
 6. В зависимости от количества набранных баллов организации подразделяются по группам оплаты труда согласно Приложению 2 к настоящему Положению.
 7. Для определения размера кратности должностных окладов руководителей приказом Осинского МУО утверждаются составы следующих комиссий:
 - а) комиссия по оценке деятельности руководителей общеобразовательных учреждений;
 - б) комиссия по оценке деятельности руководителей дошкольных учреждений;
 - в) комиссия по оценке деятельности руководителей учреждений дополнительного образования.
 8. В состав комиссий входят специалисты Осинского МУО, представители общественных организаций, профсоюза работников образования Осинского района. Члены комиссии осуществляют свою деятельность в составе комиссии на общественных началах.
 9. Комиссией руководит председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя.
- Председатель комиссии осуществляет руководство работой комиссии, ведет заседания комиссии, созывает очередные и внеочередные заседания комиссии, утверждает

повестку заседаний комиссии, утверждает решения комиссии, обеспечивает и контролирует выполнение решений комиссии.

10. Комиссия в течение 14 рабочих дней рассматривает представленные документы.

11. Организацию заседаний комиссии осуществляет секретарь комиссии. Секретарь комиссии оповещает членов комиссии о предстоящих заседаниях комиссии, готовит материалы к заседанию комиссии, оформляет протоколы заседаний комиссии, обеспечивает оформление и хранение документации.

12. Кворумом для проведения заседания комиссии является присутствие не менее двух третей ее состава, включая председателя или его заместителя.

13. Для каждой группы оплаты труда устанавливается диапазон коэффициента кратности должностного оклада руководителя в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

14. Решения комиссии оформляются в течение 5 рабочих дней протоколом и подписываются председателем комиссии (в его отсутствие - заместителем председателя комиссии) и секретарем комиссии.

15. На основании протокола соответствующей комиссии Осинского МУО готовит проект приказа Осинского МУО об установлении кратности должностного оклада руководителей в течение пяти рабочих дней со дня представления протокола секретарем комиссии. Проект приказа утверждается начальником Осинского МУО.

16. Применение установленного размера кратности должностного оклада для расчета средней заработной платы руководителя осуществляется ежегодно на основании дополнительных соглашений к трудовым договорам.

Приложение 1
к Положению
о критериях кратности увеличения
должностного оклада руководителя
МБДОУ «Осинский детский сад №3»

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

№ п/п	Показатели	Условия	Размер	Значение показателя	Расчет баллов	Количество баллов	Комментарии
1	2	3	4	5		7	8
1/1	Количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении	из расчета за каждого воспитанника	0,5				
2	Количество работников в дошкольном образовательном учреждении	1 квалификационная категория (1КК)	0,5				
		Высшая квалификационная категория	1				

		(ВКК)					
1/3	Количество корпусов	за каждый корпус	10				
1/4	Обеспечение условий для организации лицензированной медицинской деятельности	В медицинском кабинете учреждения	5				
1/5	Наличие используемого пришкольного участка (парникового хозяйства, теплицы)	теплицы	10				
		опытные участки	20				
1/6	Обеспечение системы отопления, санузел в учреждении	Котельные	10				
		Бойлерные	5				
		выгребные ямы	5				
1/7	Наличие бассейна		10				
1/8	Наличие и использование оборудованной комнаты психологической разгрузки, логопедического кабинета	за каждую	5				
1/9	Наличие компьютерной сети	за каждый вид	10				
1/10	Наличие музея учреждения		10				
1/11	Удаленность дошкольного образовательного учреждения от районного центра	от 10 до 30 км	10				
		от 31 до 50 км	15				
		более 50 км	20				
1/12	Организация						

	образовательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья за каждого воспитанника	0,2					
1/13	Наличие собственных прачечных, отдельного овощехранилища, пищеблока, изостудии, театральных студий, музыкальных, спортивных залов, комнаты сказок, игровых площадок, оборудованных игровым и учебным оборудованием	за каждый вид	10				
1/14	Наличие кружков по линии дополнительного образования в учреждениях дошкольного образования	За каждого воспитанника, занимающегося в кружках					
	ИТО ГО						

Численность определяется на 1 января

Приложение 2
к Положению
о критериях кратности увеличения
должностного оклада руководителя
МБДОУ «Осинский детский сад №3»

**ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ К
ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

Учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений				
	1 группа по оплате труда (количество баллов)	2 группа по оплате труда (количество баллов)	3 группа по оплате труда (количество баллов)	4 группа по оплате труда (количество баллов)	5 группа по оплате труда (количество баллов)
Муниципальные общеобразовательные учреждения	свыше 500	351 – 500	251-350	151-250	до 150
Муниципальные дошкольные учреждения	свыше 500	351-500	201-350	101-200	до 100
Муниципальные учреждения дополнительного образования	свыше 500	351-500	201-350	101-200	До 100

Приложение 4
к Положению
о критериях кратности увеличения
должностного оклада руководителя
МБДОУ «Осинский детский сад №3»

Коэффициенты кратности	Группы по оплате труда руководителей учреждений				
	1 группа по оплате труда	2 группа по оплате труда	3 группа по оплате труда	4 группа по оплате труда	5 группа по оплате труда
Муниципальные общеобразовательные учреждения	3,0	2,7	2,5	2,3	2,1
Муниципальные дошкольные учреждения	3,0	2,5	2,3	2,1	2,0
Муниципальные учреждения дополнительного образования	3,0	2,5	2,3	2,1	2,0