

Согласовано:

Начальник МКУ

«Управление образования

Мотыгинского района»

*С. М. Лысенко* С.С. Лысенко  
«06» 05 2019г.



Согласовано:

Председатель первичной

Профсоюзной организации МБДОУ

Бельский детский сад «Ягодка»

*Г.И. Озерных* Г.И. Озерных

«06» 05 2019г.

Утверждаю:

Заведующая МБДОУ

Бельский детский сад

«Ягодка»

*Т.Н. Рожкова* Т.Н. Рожкова

Пр.№ 12 от 07.05.2019г.



Принято:

Общим собранием Трудового

коллектива ДОУ «Ягодка»

Протокол № 4 от «19» 06 2019г.

### Положение

о системе оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения Бельский детский сад «Ягодка»

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Бельский детский сад «Ягодка» (далее – Положение), разработано в соответствии с Постановлением администрации Мотыгинского района от 26.04.2019г № 227-П .

## 2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Бельский детский сад «Ягодка» (далее по тексту – учреждение), на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективном договоре, соглашении, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее по тексту - минимальные размеры окладов, ставок).

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

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

## 3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат 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, занятых 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. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

#### 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. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Виды, условия, предельный размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения установлены в приложении № 5 к настоящему Положению. Выплаты стимулирующего характера за важность, интенсивность и качество выполняемой работы производятся с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения ежемесячно по результатам работ в предыдущем месяце.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждение может применять иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 5, 6 к настоящему Положению.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Приложению.

4.6. 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 компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Мотыгинском районе (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Мотыгинском районе (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 компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Мотыгинском районе (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 Мотыгинском районе (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Минимальный размер оплаты труда в Мотыгинском районе установлен в размере 20 304 руб.

4.7. При оформлении преподавательской работы руководителя учреждения необходимо учитывать, что в соответствии с пп. «ж» п. 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» работа без занятия штатной должности в том же учреждении, в том числе преподавательская работа руководящих и других работников общеобразовательных учреждений, не считается совместительством и не требует заключения другого трудового договора и допускается в основное рабочее время с согласия руководителя (для руководителя учреждения - с согласия начальника муниципального казённого учреждения «Управление образования Мотыгинского района (далее по тексту – Управление образования).

4.8. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждений;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы не ограничены максимальным размером и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению и могут выплачиваться ежеквартально.

4.9. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения, в том числе общественных советов учреждения, 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. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работника учреждения осуществляется с учетом мнения рабочей группы учреждения по установлению стимулирующих выплат (далее - рабочая группа), образованной по решению собрания трудового коллектива.

4.12. Заместитель руководителя учреждения представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

4.13. 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, руководитель учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения.

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

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

$C$  - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

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

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

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

где:

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

$n$  - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за месяц, за исключением руководителя учреждения.

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

где:

$Q_{\text{зн}}$  - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в 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 с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{omn}$  - 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.

## 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, 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 учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

## 6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) определяется администрацией Мотыгинского района в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 7 к настоящему Положению.

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

3 часа в день - заведующему дошкольным образовательным учреждениям 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.

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

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

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

6.3. Заработная плата руководителя включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.4. 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 руководителя, определенных в соответствии с приложением № 8 настоящего Положения.

6.5. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

6.6. Перечень должностей, профессий работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаются в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению.

6.7. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и разделом 3 настоящего Положения.

6.8. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения.

6.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителя учреждения.



6.10. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения устанавливается настоящим Положением.

6.11. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат (далее по тексту – рабочая группа), образованной Управлением образования.

6.12. Управление образования представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательного учреждения, в том числе общественного совета образовательного учреждения.

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

6.14. 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, Управление образования издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя учреждения определяются согласно приложению № 13 к настоящему Положению.

6.16. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителя учреждения устанавливаются ежемесячно в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителя учреждения устанавливаются по решению Управления образования на срок не более 1 года и могут корректироваться в течении года.

6.17. Руководителю учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.18. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа Управления образования в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

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

6.20. Руководителю учреждения персональные выплаты устанавливаются в соответствии с приложением № 11 к настоящему Положению.

6.24. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения определяется согласно приложению № 12 к настоящему Положению и могут выплачиваться ежеквартально

Приложение № 1  
к положению, утвержденному  
приказом  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 № 12

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	2 971,0 <*>
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	при наличии среднего профессионального образования	4 874,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 547,0
3 квалификационный уровень (воспитатель)	при наличии среднего профессионального образования	5 588,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 364,0

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 355,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 553,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих»



Приложение № 2  
к положению, утвержденному  
приказом  
от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 №12

Условия,  
при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок  
заработной платы работников учреждения,  
могут устанавливаться выше минимальных размеров  
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам образовательного учреждения выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

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

где:

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

$O_{\min}$  - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный приложением № 1 к настоящему Положению;

$K$  - повышающий коэффициент.

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

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

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

Таблица

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории педагогическим и медицинским работникам:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения	50%

5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

$K_1$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

$K_2$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $< 15\%$ , то  $K_2 = 0\%$ ,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $> 15\%$ , то коэффициент рассчитывается по формуле:  $K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%$ ,

где:

$Q_1$  - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{окл}$  - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

$Q$  - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_2$  - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы

повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{стим}$  - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

$Q_{отп}$  - 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 педагогических работников.

Если  $K >$  предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

Приложение № 3  
к положению, утвержденному  
приказом  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 № 12

Виды и размеры компенсационных выплат  
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении  
работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы*
1.	выплаты за работу в сельской местности	25

\* Без учета повышающих коэффициентов.

\*\* В учреждении, имеющего группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда работников производится только за часы занятий, которые они ведут в группах.



Приложение № 4  
к положению, утвержденному  
приказом  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 № 12

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 в занимаемой должности: <***>	
1.1.	От 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	От 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	Свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%

2.	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	За заведование элементами инфраструктуры:<*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
3.	Молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4.	Краевые выплаты воспитателям учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей<*****>	718,4 рубля

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Приложение № 5  
к положению, утвержденному  
приказом  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 № 12

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности  
и качества труда работников учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		Предельное количество баллов*
		наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100	30
	Обеспечение занятости детей	проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно гигиенических навыков	Постоянно	20
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима	отсутствие замечаний медперсонала, администрации организации, надзорных органов	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30

	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	20
	Эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	20
			высокий уровень решения конфликтных ситуаций	20
		посещаемость детей	не менее 80	20
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в организации	Постоянно	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	Отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации организации	30
		участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
Педагогические работники:	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100	30
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т. п.	наличие мероприятий	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения детей	участие в муниципальных и региональных смотрах конкурсах, соревнованиях	участвующих от общего числа детей призовое место	20 50
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т. п.	наличие мероприятий	30
	Эффективная реализация Коррекционной направленности Образовательного процесса	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика	30
	Организация здоровьесберегающей, воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	30
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в организации	Постоянно	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
		выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний медперсонала, администрации организации, надзорных органов	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы	30
			призовое место в конкурсе проектов и программ	15
			издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
Младший Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаляющих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации организации, надзорных органов	20
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды,	отсутствие замечаний медперсонала,	20

	детьми распорядка дня	оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	администрации организации, надзорных органов	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в организации	Постоянно	30
	Участие в мероприятиях организации	проведение дня именинника, праздников для детей	Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
Старший повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний устранение предписаний в установленные сроки	30 20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости детей, соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	уровень заболеваемости детей отсутствие замечаний надзорных органов	отсутствие вспышек заболеваний	40
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории организации	отсутствие замечаний администрации организации	10
Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0	40	
Заведующий	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении			

хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья), сторож, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий,	поставленных задач			
	Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории организации; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	10
			10 часов в месяц	20
			15 часов в месяц	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	50
			устранение предписаний в установленные сроки	30
	Проведение праздников для детей	участие в мероприятиях организации		20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории организации	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50
			отсутствие замечаний к образовательному учреждению, надзорных органов	20
	Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20	



\*Исходя из 100-балльной системы

Предельное количество должностных окладов работников учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения не может превышать предельное количество должностного оклада руководителя учреждения, учитываемого при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения.

Приложение № 6  
к положению, утвержденному  
приказом  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 № 12

Размер  
выплат по итогам работы работникам МБДОУ Бельский детский сад  
«Ягодка»

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

Приложение № 7  
к положению, утвержденному  
приказом  
от «\_\_\_»\_\_\_\_\_2019 № 12

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учёта заработной платы руководителя организации и его заместителя)

№	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз		
1	2	3	4
		для руководителей	для заместителей
1.	дошкольное учреждение	до 1,7 включительно	до 1,8 включительно

Приложение № 8  
к положению, утверждённому  
приказом  
от «\_\_»\_\_\_\_2019 № 12

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 основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
1.	Дошкольное учреждение	2,6 – 3,0	2,1 – 2,5	1,8 – 2,0	1,5 – 1,7

Приложение № 9  
к положению, утверждённому  
приказом  
от «\_\_»\_\_\_\_\_2019 № 12

Показатели для отнесения МБДОУ Бельский детский сад «Ягодка»  
к группам по оплате труда руководителя учреждения

1. К показателям для отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб организации:

- численность работников учреждения;
- количество обучающихся (воспитанников);
- показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждения к группам по оплате труда.

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителя по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктами 7 и 8 настоящего Приложения.

4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы организации на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждения определяется:

- по дошкольному образовательному учреждению – по списочному составу на 1 января;

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольном образовательном учреждении учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

5. За руководителем учреждения, находящимся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Показатели для отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя учреждения:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в учреждении	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении с	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3

	круглосуточным пребыванием или проживающих в общежитии, за исключением детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	дополнительно		
3.	Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	из расчета за каждого	0,5	
4.	Количество обучающихся в учреждении дополнительного образования:  в многопрофильных  в однопрофильных:  клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3	
		за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5	
5.	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5	
6.	Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:		
		первую квалификационную категорию	0,5	
		высшую квалификационную категорию	1	
		ученую степень	1,5	
7.	Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей	за каждое указанное структурное подразделение		
		до 100 человек	20	
		от 100 до 200 человек	30	
		свыше 200 человек	50	
8.	Наличие в учреждениях дополнительного образования спортивной направленности:	за каждую группу дополнительно	5	
		спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
		учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
		групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
9.	Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15	
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других	за каждый вид	15	

	спортивных сооружений		
11.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
12.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	находящихся на балансе учреждения	30
		при наличии договорных отношений	15
14.	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50
15.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
16.	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17.	Наличие в краевых государственных образовательных учреждениях (классах, группах) обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (кроме образовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (классов, групп))	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
18.	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
19.	Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10
20.	Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5

**Группа МБДОУ Бельский детский сад «Ягодка»  
по оплате труда руководителя учреждения**

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Дошкольное учреждение	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150

Приложение № 10  
к положению, утвержденному  
приказом  
от «\_\_»\_\_\_\_\_2019г. № 12

Перечень  
должностей, профессий работников МБДОУ Бельский детский сад «Ягодка»,  
относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
1.1. Дошкольное образовательное учреждение	воспитатель



Приложение № 11  
к положению, утвержденному  
приказом  
от «\_\_\_»\_\_\_\_\_2019 г. № 12

Размер персональных выплат  
руководителю учреждения

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)*
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30% 60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
2.	опыт работы в занимаемой должности**	
2.1.	от 1 года до 5 лет***	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	20%
2.2.	от 5 года до 10 лет***	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	30%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <u>***</u>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <u>***</u>	30%
2.3.	свыше 10 лет <sup>***</sup>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <sup>***</sup>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <sup>***</sup>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <u>***</u>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <u>***</u>	40%

\* Без учета повышающих коэффициентов.

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

\*\*\* Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности .

Приложение № 12  
к положению, утвержденному  
приказом  
от «\_\_»\_\_\_\_\_2019 № 12

Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу),%*
	наименование	Индикатор	
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	150%
		федеральные	100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

\* Без учета повышающих коэффициентов

Приложение № 13  
к положению, утвержденному  
приказом  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2019г № 12

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

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности организаций	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	Без замечаний	10% ежемесячно
		Обеспечение сан.-гиг. условий образовательного процесса; обеспечение сан.быт.условий, выполнение условий пожарной и электробезопасности, охраны труда.	Отсутствуют	10% ежемесячно

		Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав.	100%	10% ежемесячно
Эффективность финансово-экономической деятельности		Исполнение бюджетной сметы плана ФХД	100%	10% ежемесячно
		Своевременность и качественное проведение текущих капитальных ремонтов	Своевременно	10% ежемесячно
Сохранение здоровья детей в учреждении		Обеспечение жизнедеятельности в соответствии с нормами	100%	20% ежемесячно
		Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	Соответствие	10% ежемесячно
		Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	100%	25% ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение развития организации		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Участие в конкурсах инновац. учреждений, участие педагогов в проф.конкурсах	25% ежемесячно
			Победы в конкурсах, инновац. учр., победы педагогов в проф. Конкурсах	40% ежемесячно
Сохранность контингента детей		Достижения детей в конкурсах, смотрах, конференц., соревнованиях	Наличие достижений	40% ежемесячно
		Наполняемость групп в течении года в соответствии с планом комплектования	100%	30% ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления	100%	10% ежемесячно
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	5% ежемесячно
		Отсутствие нарушений трудового законодательства	0	5% ежемесячно
	Управленческая культура	Качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	Качественно	10% ежемесячно
		Эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава)	0	10% ежемесячно
		подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление	20%

		отчетной документации	
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития организации	организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях	
		региональном	10%
		межрегиональ-ном	15%
		всероссийском	25%
	международном	50%	
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	30%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности организации	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70 %	15%
	реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%	15%
	доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	5%
	координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	10%

\* Без учета повышающих коэффициентов.