



Министерство образования и науки Республики Дагестан
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН «ДЕТСКИЙ САД № 92 «ЗВЕЗДОЧКА»

367032 г. Махачкала
ул. М. Гаджиева 160 «А»

тел.670279
zvezdasad92@mail.ru

Принято:
Общим собранием трудового коллектива
протокол № 1 от 02.02.2024г.
Согласовано:
Председатель Профсоюзного комитета
Магомедова Т.А.



Утверждаю:
Директор ГБОУ РД
«Детский сад №92 «Звездочка»
Введено в действие Приказом
№ 03-П от 02.02.2024г.
Магомедова Э.А.



ПОЛОЖЕНИЕ - №1
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

В ГБДОУ РД «ДЕТСКИЙ САД №92 «ЗВЕЗДОЧКА»

2024г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения Республики Дагестан «Детский сад №92 «Звездочка» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

1.2. Система оплаты труда работников организаций включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера (премии; материальная помощь).

1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, И Республики Дагестан, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников муниципальных образовательных автономных, бюджетных и казенных организаций;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

1.5. Для работников организации, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.6. Работникам организации в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем организации 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 коллективных договорах, соглашениях, 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 минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов, ставок устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

В Положении об оплате труда могут устанавливаться должности (профессии) работников организации и условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организации устанавливаются выше минимальных размеров окладов, ставок.

2.4. 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 примерным положением об оплате труда работников республиканских государственных бюджетных и казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Республики Дагестан;

K – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2.7 настоящего Положения.

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

2.6. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.7 настоящего Положения, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда организации, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие наград РФ	20%

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в организациях в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Дагестан, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

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

3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 15% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (расчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты 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;
- выплаты по итогам работы.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Республике Дагестан, обеспечение региональной выплаты, установленной пунктом 4.7 настоящего раздела.

4.3. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда для работников организаций, устанавливается согласно приложению № 3 к настоящему Положению. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих систему оплаты труда.

4.3.1. Виды выплат должны отвечать уставным задачам организации.

4.3.2 Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

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

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работников не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работникам на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Республике Дагестан. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных организацией в установленном порядке на оплату труда работников.

4.5. Основание и размер выплат по итогам работы работникам ГБДОУ устанавливается в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

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

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

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

где:

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

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

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

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

где:

$Q_{\text{стим. раб.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам организации в месяц в плановом периоде; n – количество физических лиц организации, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя организации.

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

где:

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

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

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

4.7. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника организации на уровне размера минимальной заработной платы,

установленного в Республике Дагестан (минимального размера оплаты труда), производятся работникам организаций, 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 Республике Дагестан (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Республике Дагестан (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника организации за соответствующий период времени.

Работникам организации, 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 Республике Дагестан (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником организации времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником организации времени, и величиной заработной платы конкретного работника организации за соответствующий период времени.

5. Единовременная материальная помощь

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам организаций, оказывается по решению руководителя организации в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), с праздничными датами, наградами РД и РФ.

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 2-х окладов по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего раздела.

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

6. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей

6.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к

среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им организации с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей, определенной в соответствии с пунктом 6.3 настоящего Положения.

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

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

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

6.3. Группы по оплате труда руководителей организаций определяются на основании объемных показателей согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

К показателям для отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей организаций относятся показатели, характеризующие масштаб организации:

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

Объем деятельности каждой организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения организаций к группам по оплате труда.

Организации относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных таблицей 1 Приложения № 8 настоящего Положения.

Группа по оплате труда руководителей организаций определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы организации на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) организаций определяется: по общеобразовательным учреждениям

- по списочному составу на начало учебного года;

При этом в списочном составе обучающиеся в учреждении дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

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

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

Руководителю организации группа по оплате труда руководителей организации устанавливается локальным правовым актом управления образования и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации и перечнем должностей, профессий работников организации, относимых к основному персоналу, установленными постановлением администрацией Курагинского района.

6.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем организации на 10-30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений без учета увеличения должностного оклада руководителей организаций при наличии квалификационной категории.

В положениях об оплате труда устанавливаются размеры увеличения должностных окладов заместителей руководителя организации при наличии квалификационной категории.

6.6. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителей организаций, их заместителей устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Дагестан содержащими нормы трудового права и разделом 3 настоящего Положения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера для руководителя организации производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности организации, лично руководителя в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера.

6.8. Предельное количество должностных окладов руководителей организаций, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям организаций, составляет до 32 должностных окладов, но не выше предельного количества должностных окладов руководителей организаций, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям организаций.

6.9. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям организаций устанавливается настоящим Положением.

6.9.1. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителей организаций осуществляется на учебный год, ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Учредителем (далее – рабочая группа).

6.9.2. Руководитель организации имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

6.9.4. 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, учредитель (Министерство Образования и науки РД) издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей организаций, их заместителей определяются согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

6.9.6. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы руководителям организаций, их заместителям определяется согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

6.10. Руководителям организации, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю организации в соответствии с настоящим Положением, выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда организации.

6.10.1. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя организации производится на основании приказа руководителя организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда организации.

6.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в размере, не превышающем размера, предусмотренного Приложением №10 к настоящему Положению.

- 6.12. Руководителям, заместителям руководителя персональные выплаты устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.
- 6.13. Работникам организаций персональные выплаты устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.
- 6.14. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю организации с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

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

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

7. Заключительные и переходные положения

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

Приложение № 1 к Положению об оплате
труда работников ГБДОУ РД «Детский сад
№92 «Звездочка»

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования квалификационных групп должностей работников образования

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада , ставка заработной платы(руб.)			
		разряд	2 категория	1 категория	Высшая категория
профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня					
-	Помощник воспитателя	6424 руб.	-	-	-
профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня					
-	Младший воспитатель	6424 руб.	-	-	-
профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:					
1-й квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	-	13890 руб.	14616 руб.	15787 руб.
	Музыкальный руководитель	-	13890 руб.	14616 руб.	15787 руб.
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	-	14616 руб.	15787 руб.	17050 руб.
3- квалификационный уровень	Педагог-психолог	-	14616 руб.	15787 руб.	17050 руб.
	Воспитатель	-	15792 руб.	17053 руб.	18331 руб.
4- квалификационный уровень	Учитель-логопед	-	14616 руб.	15787 руб.	17050 руб.

Приложение № 2 к Положению об оплате
труда работников ГБДОУ РД «Детский сад
№92 «Звездочка»

Дошкольные образовательные организации

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Критерии качества и результативности работы Проведение мастер-классов, открытых просмотров в: ДОУ -3 б.; город – 10 б.	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	3-10
	Ведение дополнительной нагрузки: -Кружки по интересам -Общественная работа.			3-20
	Доклад ; Консультация ; Семинар; Отчет по самообразованию; Отчет по кружковой работы.			2-10

<p>Организация предметно-развивающей среды в группе</p>			<p>1-3 (1 раз в 3м)</p>
<p>Результативность мониторинга детей</p>			<p>3-5 (2раза в год)</p>
<p>Участие в общесадовских мероприятиях: -Оформление; -Роль; -Количество; -Ведущая;</p>			<p>2</p>
<p>Ведение документации: Замечания по плану</p>			<p>2</p>
<p>Активное участие в замене работников, напарника</p>			<p>3-5</p>
<p>Качественное выполнение функциональных обязанностей: -Занятия -Работа вне занятий</p>			<p>5</p>
<p>Работа с детьми ОВЗ</p>			<p>1-3</p>
<p>Выполнение плана</p>			

родительской платы			От минус 5 до плюс 2
Отсутствие травматизма у детей: Наличие и отсутствие			От минус 5 до плюс 2
Нарушение трудовой дисциплины: наличие и отсутствие			2
Работа без больничных листов			2-8
Высокая культура общения с -Воспитанниками -С родителями . -Владение педагогическим тактом . -Отсутствие жалоб со стороны родителей.			3
Наличие наград РД, РФ			3-5
Категория воспитателей: высшая; первая			5-10
Дополнительные баллы на усмотрение администрации			

Узкие специалисты	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Участие в семинарах, конференциях, метод объединениях	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	ДОУ -1-3 город -3-5 РД – 106
	Проведение мастер-классов, открытых просмотров			ДОУ -5 город – 10
	Результативность обучаемости и воспитанности детей			2-раза в год 3-5 б.
	Участие в обще садовских мероприятиях			10
	Качественное ведение документации			3-5
	Качественное выполнение функциональных обязанностей (занятия, работа вне занятий)			3-5
	Работа с детьми ОВЗ			3
	Ведение дополнительной нагрузки(кружки)			3-5
	Отсутствие			Минус 3-5

	<p>спортивной формы у детей</p> <p>Нарушение трудовой дисциплины</p> <p>Работа без больничных листов</p> <p>Отсутствие травматизма у детей.</p> <p>Конфликтные ситуации с родителями:</p> <p>Общественная работа</p> <p>Наличие наград РД, РФ</p> <p>Дополнительные баллы: на усмотрение комиссии.</p>			<p>Наличие минус 10 отсутствие +2</p> <p>2</p> <p>Наличие – минус 10; отсутствие+2</p> <p>Наличие минус 2</p> <p>5-10б.</p> <p>3</p> <p>3-5 б.</p>
--	--	--	--	--

Приложение № 3 к Положению об оплате
ГБДОУ РД «Детский сад №92 «Звездочка»

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам организаций

Критерии оценки	Условия	Предельное	
результативности и качества труда работников организаций	Наименование	Индикатор	количество баллов
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90%	25
		95% и выше выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных после ремонта объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы		50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации	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 № 4 к Положению
 об оплате труда работников
 ГБДОУ РД «Детский сад №92
 «Звездочка»

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

Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%
	Обеспечение стабильного функционирования организации	подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	Обеспечение развития организации	организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	региональном	15%
		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35%
Выплаты за качество выполняемых работ				
		реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%	20%
		Участие школы в рейтинге ДОу, в рейтинговой оценке учреждения другими организациями, сообществами	Высокий показатель школы в рейтинге учреждений	20%
		доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	20%
		координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения	100% выполнения плана	20%

	квалификации		
--	--------------	--	--

Приложение № 5 к Положению
об оплате труда работников
ГБДОУ РД «Детский сад №92
«Звездочка»

**Размер выплат по итогам работы руководителям
организаций, их заместителям**

Критерии оценки результативности и качества труда работников организаций	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Организация принята надзорными органами	без замечаний	100%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		внутри учреждения	60%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Группы по оплате труда руководителей организаций

№ п/п	Тип (вид) организации	Группы по оплате труда руководителей организаций (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
		3	4	5	6
1	Дошкольные организации	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150