

квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- Приказом Министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11.02.2010 № 8-МПР «Об утверждении Методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от Единой тарифной сетки, и Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных организациях Иркутской области»;

- Приказом Министерства образования Иркутской области от 26.02.2010 № 116-МПР «Об утверждении Перечня должностей и профессий работников государственных образовательных организаций Иркутской области, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей государственных образовательных организаций Иркутской области, подведомственных министерству образования Иркутской области»;

- Приказом Министерства образования Иркутской области от 21.09.2010 № 194-МПР «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012, протокол № 11»;

- Постановлением администрации Черемховского районного муниципального образования «Об утверждении Порядка введения и установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Черемховского районного муниципального образования, отличных от Единой тарифной сетки» от 19.07.2010 № 432;

# - Постановлением администрации Черемховского районного муниципального образования «Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников образовательных организаций, находящихся в ведении администрации Черемховского районного муниципального образования» от 27.09.2013 № 619.

 1.2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работниковМуниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад села Рысево (далее МКДОУ), и включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;

условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления выплат стимулирующего характера.

1.3. Минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных минимальных размеров окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающего коэффициента устанавливаются в размерах не ниже действующих на период введения новых систем оплаты труда размеров должностных окладов (ставок) заработной платы, отличной от Единой тарифной сетки.

1.4. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе должностных минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Заработная плата работника образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

ЗП = ДО + Кв + Св, где

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

1.6. Должностной оклад работника образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ДО = О + О \* КП + О \* КПП + ДПК, где

О **-** размер минимального оклада (ставки)

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности

КПП - персональный повышающий коэффициент

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается:

- работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 15% от минимального размера оклада (ставки);

- педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 15% от минимального размера оклада (ставки);

- педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим почётные звания: «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования»-10% от минимального размера оклада (ставки);

- работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» - 10% от минимального размера оклада (ставки);

 - молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждений, устанавливается в течение первых трех лет работы по специальности в размере:

в первый год – 50 процентов минимального размера оклада (ставки);

во второй год – 30 процентов минимального размера оклада (ставки);

в третий год – 20 процентов минимального размера оклада (ставки).

 Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

 - наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования

 - постоянное место работы в образовательном учреждении по специальности.

 1.7. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений (Приложение 10 к положению).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем образовательного учреждения для работников образования по должностям, не подлежащим аттестации.

1.8. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размеров принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении каждого работника по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада (ставки), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального размера оклада на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).

1.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным размерам окладов (ставкам) по соответствующим персональным квалификационным группам в процентах к минимальным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или за­конами и нормативными правовыми актами Иркутской области.

Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициен­тов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного харак­тера и установленные в процентном отношении, применяются к минимальным размерам окладов (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам (без учета повышающих коэффициентов).

. 1.10. Работникам дошкольных муниципальных образовательных учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, оклады устанавливаются в повышенном на 25% размере по сравнению с окладами, установленными для работников дошкольных и внешкольных муниципальных образовательных учреждений, расположенных в городских населенных пунктах.

1.11. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда, отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников образовательных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. Система оплаты труда работников устанавливается локальными нормативными актами дошкольных образовательных учреждений, коллективными договорами, по согласованию с профсоюзными объединениями работников (представительными органами работников).

**Раздел II . ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТР**УД**А ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА**

# Глава 2.1. Педагогические работники

2.1.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) педагогическим работникам дошкольного образования, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1.

2.1.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников в размерах, согласно приложению 2.

2.1.3 Работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала, может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

2.1.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в дошкольном и внешкольном образовательной организации и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 0,3 (приложению 3).

 2.1.5. Работникам может быть установлен дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад села Рысево

|  |
| --- |
| **Работники образования (кроме высшего и дополнительного** **профессионального)** |
|  |  |
| Наименование должности (профессии) | Рекомендуемый размер минимального оклада (ставки), руб. |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня** |
| **1 квалификационный уровень** |
| Младший воспитатель | 3108 |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников** |
| **1 квалификационный уровень** |
| Инструктор по физической культуреМузыкальный руководитель | 5566 |
| **3 квалификационный уровень** |
| Воспитатель | 6198 |
| **4 квалификационный уровень** |
| Старший воспитатель | 6578 |

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад села Рысево

**Рекомендуемый размер повышающих коэффициентов к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за категорию |
| Инструктор по физической культуре |  0,1- для второй категории 0,3 – для первой категории0,5– для высшей категории |
| Музыкальный руководитель |
| Воспитатель |
| Старший воспитатель |
|  |

 Приложение 3

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад села Рысево

**Персональный повышающий коэффициент к окладу педагогических работников**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Уровень образования | До 5лет | От5 до 10 лет | От10 до 15лет | От 15 до 20лет | Свыше 20лет |
| Средне-специальное | 0,05 | 0,1 | 0,15 | 0,2 | 0,25 |
| Высшее профессиональное | 0,1 | 0,15 | 0,2 | 0,25 | 0,3 |

# Глава 2.2. Общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работникам, занимающим должности служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, согласно приложению 4.

2.2.2. Работникам, занимающим должности служащих, может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к окладу.

2.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в дошкольных образовательных учреждениях и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 0,3 (Приложение 5).

2.2.4. Работникам может быть установлен дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

|  |
| --- |
| Приложение 4 к Положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад села Рысево **1. Общеотраслевые должности служащих**  |
| **Наименование должности (профессии)** | **Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), руб.** |
| **2 квалификационный уровень** |
| Заведующий хозяйством | 3768 |
|  | 5980 |

|  |
| --- |
| **5 квалификационный уровень** |
| Старшая медицинская сестра | 4180 |

 Приложение 5

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад села Рысево

**Персональный повышающий коэффициент к окладам служащих**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| должность | До 1года | До 3-х лет | До 5 лет | Свыше 5 лет |
| служащие |  до 0,1 |  до 0,15 |  до 0,2 |  до 0,3 |

# Глава 2.3. Общеотраслевые профессии рабочих

2.3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) рабочих дошкольных образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, приведённых в приложении 6.

2.3.2. Работникам дошкольных муниципальных образовательных учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, оклады устанавливаются в повышенном на 25% размере по сравнению с окладами, установленными для работников дошкольных и внешкольных муниципальных образовательных учреждений, расположенных в городских населенных пунктах.

 Приложение 6

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад села Рысево

|  |
| --- |
| **2. Общеотраслевые профессии рабочих**  |
| **Наименование должности (профессии)** | **Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), руб.** |
| **Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые 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:  | 2981; 3080; 3377 |
| Подсобный рабочий по кухне |
| Машинист по стирке и ремонту белья |  |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |  |
| Повар |
|  |
| Сторож (вахтер) |
|  |
|  |
| Дворник |
| Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений |

 Приложение 7

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад села Рысево

# Глава 1. Повышающий коэффициент к окладу профессии рабочих

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| должность | До 3-х лет | 4-5лет | 6-10лет | Свыше 10лет |
| рабочие | До 0,05 | До 0,1 | До 0,15 | До 0,2 |

# Глава 2. Руководитель образовательного учреждения.

2.1. Заработная плата руководителя дошкольной образовательного учреждения, состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за научную степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются в трудовом договоре.

Должностной оклад руководителя дошкольной образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемой им образовательного учреждения и может составлять до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке. Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,5 размеров средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя дошкольного и внешкольного образовательного учреждения устанавливается согласно критериям, в соответствии с главой 2.

К основному персоналу дошкольного образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение. Перечень должностей работников дошкольного образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, утверждается приказом отдела образования администрации Черемховского районного муниципального образования.

Должностные оклады заместителей руководителей образовательной организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю образовательного учреждения устанавливаются отделом образования администрации Черемховского районного муниципального образования.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя устанавливает руководитель образовательного учреждения в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

2.2. Премирование руководителя образовательного учреждения устанавливается отделом образования администрации Черемховского районного муниципального образования с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с порядком, утвержденным приказом отдела образования, за счет средств, предусмотренных в пределах 1 % от фонда оплаты труда образовательных учреждений.

# Глава 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

# КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в дошкольных образовательных учреждений (Приложение №1) могут быть осуществлены, при наличии соответствующих условий, следующие виды выплат компенсационного характера:

 - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в том числе выплата за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях);

 - 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, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом);

 - ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом;

 - выплата за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях.

- выплата ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, включается в должностные оклады педагогическим работникам образовательных учреждений.

 3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями. локальными актами нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации

3.4. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

В отдельных случаях, когда общепринятая методология аттестации рабочих мест не может быть применена в силу особых условий труда, применяется уже установленный порядок установления выплат компенсационного характера.

 3.5. Выплата компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации..

# 3.6. Примерный размер выплат компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Приложением 11.

# Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

# СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения утверждаются приказом **руководителя образовательной организации с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации**.

4.2. Порядок определения выплат по результатам профессиональной деятельности:

4.3. Образовательное учреждение самостоятельно устанавливает локальными нормативными актами сроки выплат на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника.

4.4. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников в течение каждого полугодия.

4.5. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

- проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

4.6. Работникам может выплачиваться единовременная премия:

- к юбилейным датам;

- в связи с наступлением знаменательного события.

Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа **руководителя образовательной организации**, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

**Глава 5. Примерный перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат**

5.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

5.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;

г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательной организации и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

**Глава 6. Перечень критериев и показателей качества и результативности**

**профессиональной деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений, являющихся основанием для определения**

**кратности увеличения должностного оклада руководителя**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Соблюдение требований к ведению делопроизводства, уровень исполнительской дисциплины | Низкий уровень (0б.) | Недостаточный уровень(5б.) | Удовлетворительный уровень(10б.) | Высокий уровень(15б.) | Работа без замечаний(20б.) |
| Профессиональная переподготовка | Среднее специальное образование(5б.) | Среднее специальное образование с курсовой переподготовкой(10б.) | ВПО (15б.) |  ВПО с курсовой переподготовкой менеджера(20б.) |  ВПО +диплом о профессиональной переподготовке(25б.) |
| Сложность в работе | Контингент воспитанников до 25(5б.) | Контингент воспитанников до 50чел.(10б.) | Контингент воспитанников до 100чел. (15б.) | Контингент воспитанников до 200чел.(20б.) | Контингент свыше 200чел.(25б.) |
| Результаты рейтинга  | До 5 места(5б.) | До 4места(10б.) | 3 место(15б.) | 2 место(20б.) | 1 место(25б.) |
| Устранение замечаний контролирующих органов | Несвоевременное устранение замечаний(0 б.) | Незначительные замечания( 5б.) | Своевременное устранение замечаний(10 б.) | Своевременное заполнение и сдача отчета(15 б.) | Работа без замечаний(20б.) |
| Посещаемость воспитанниками ДОУ |  |   | 75%(10б.) | До 90%(20б.) | До 100%(25б.) |
| Эффективное планирование и использование бюджетных средств |  |  | Имеются факты перерасхода средств(0б.) | Имеются факты незначительного перерасхода средств(5б.) | Положительное планирование и использование бюджетных средств(15б.) |
| Обоснованные жалобы со стороны участников учебного процесса |   | 3 жалобы (обращения)(5б.) | 2 жалобы (обращения)(10б.) | 1жалоба (обращение)(20б.) | Нет жалоб и обращений(25б.) |
| Лицензирование ОУ |   |   |  | Нарушаются сроки прохождения лицензирования (0б.) | Своевременное и качественное прохождение лицензирования программ(25б.) |
| Работа с кадрами (курсовая переподготовка, аттестация) |  | Менее 50% педагогов аттестовано, прошли курсовую переподготовку-(5б.) | 50%- аттестовано, прошли курсовую переподготовку- (15б.) | Более50% -аттестовано, прошли курсовую переподговку (20б.) | 100% педкадров аттестованы, 100% курсовая переподготовка- (25б.) |
| Использование вариативных форм в ДОУ |   |   | Охват до 10детей(5б.) | Охват до 20детей(10б.) | Охват выше 20 детей(15б.) |

 **236-245 баллов -3,0**

**221-235 баллов-2,6**

**201-220 баллов- 2,3**

**181-200 баллов-2,0**

**161-180 баллов-1,9**

**141-160 баллов-1,8**

**121-140 баллов-1,7**

**101-120баллов-1,6**

**Менее 100 баллов-1,5**

 **Глава 7. Примерный перечень оснований, применяемых для**

**уменьшения коэффициента кратности должностного оклада**

**руководителя**

7.1. Коэффициент кратности должностного оклада руководителя по результатам профессиональной деятельности уменьшается при следующих обстоятельствах:

а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья;

в) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

г) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

д) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

7.2. Уменьшение кратности должностного оклада руководителя оформляется приказом отдела образования администрации Черемховского районного муниципального образования по итогам каждого квартала текущего года на срок, прописанный в приказе.