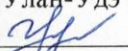
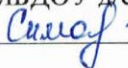


СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК МБДОУ  
«Детский сад № 139 «Чебурашка»  
г. Улан-Удэ общеразвивающего вида  
 Гришина Т.М.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель Управляющего Совета  
МБДОУ д/с № 139  
 Симонова В.В.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 139 «Чебурашка»  
г. Улан-Удэ общеразвивающего вида  
 Белова Г.И.  
« 17 января » 2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО**  
**УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**«ДЕТСКИЙ САД № 139 «ЧЕБУРАШКА»**  
**Г. УЛАН-УДЭ ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ Г. УЛАН-УДЭ «ДЕТСКИЙ САД № 139 «ЧЕБУРАШКА»  
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 24 августа 2021г. № 192 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных Учреждений» и статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации; с Постановлением Администрации г.Улан-Удэ от 28 октября 2016г. № 336 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ», Заключением ООО «Крымский Центр Охраны Труда и Экологии» № 256092 от 30.12.2020 г.; в соответствии с Постановлением Администрации г.Улан- Удэ от 30 августа 2022г. № 181 «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Администрации г. Улан-Удэ», Постановлением Администрации г.Улан- Удэ от 29.05.2023 N 151.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ № 139 «Чебурашка» (далее Учреждение) и является основой для разработки локальных актов об оплате труда.

1.3. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия и размеры выплат компенсационного характера и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными настоящим Положением об оплате труда, условия оплаты труда руководителя Учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, с учетом мнения представительного органа работников, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, Администрации г. Улан-Удэ, настоящим Положением.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.7. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

Дошкольная образовательная организация - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми (далее - ДОО).

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Фонд оплаты труда - объем финансовых средств, сформированный в организации на оплату труда работников с учетом базового фонда оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый фонд оплаты труда - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников в пределах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

## **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются заведующим МБДОУ № 139 «Чебурашка» по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее – ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников Учреждения подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

2.3. В Учреждении применяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням, которые приведены в приложении №1 к настоящему Положению.

2.4. Положением об оплате труда Учреждения предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладам по профессиональным квалификационным группам, образующих оклад по квалификационным уровням, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.5. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 данного Положения.

2.6. Работникам Учреждения выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с порядком, предусмотренным разделом 6 данного Положения.

2.7. Объем средств на оплату труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема выделенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения.

## **3. Формирование фонда оплаты труда**

3.1. Фонд оплаты труда в МБДОУ № 139 «Чебурашка» формируется исходя из объема выделенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от оказания услуг за плату и иной приносящей доход деятельности.

3.2. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих учреждения.

3.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу образовательных организаций, устанавливается приказом МКУ «Комитет по образованию Администрации г.Улан-Удэ»

## **4. Условия оплаты труда руководителя учреждения.**

4.1. Заработная плата руководителя состоит из должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Должностные оклады руководителя устанавливаются трудовыми договорами 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода. Руководителю Учреждения размер должностного оклада устанавливается ежегодно на 01 сентября нового учебного года приказом МКУ «Комитет по образованию Администрации г.Улан-Удэ».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя) устанавливается правовым актом Комитета в кратности при штатной численности образовательной организации до 200 единиц от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя МБДОУ № 139 «Чебурашка» и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и заместителей руководителя образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя и заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этой образовательной организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

4.3. Должностной оклад заведующего МБДОУ № 139 «Чебурашка» определяется по следующей формуле:

$$O = ЗП_{ср} \times N \times K, \text{ где}$$

O - должностной оклад руководителя, руб.;

ЗП<sub>ср</sub> - среднемесячная заработная плата работников, руб.;

N – коэффициент, устанавливаемый нормативным актом учредителя в размере от 1 до 3..

Определяется решением комиссии, состоящей из представителей Комитета, в пределах фонда оплаты труда на соответствующий период. Состав и порядок работы комиссии утверждаются локальным актом Комитета;

K - корректирующий коэффициент, используемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, раз.

Среднемесячная заработная плата работников Учреждения определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников Учреждения, за исключением руководителя и его заместителей на среднесписочную численность этих работников в среднем за год и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда оплаты труда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также другие компенсационные выплаты.

ФОТ

$$ЗП_{ср} = \frac{\text{ФОТ}}{\text{Числ.} \times n}, \text{ где:}$$

Числ. x n

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников Учреждения, за исключением руководителя и его заместителей, рассчитанный без выплат, за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и других выплат компенсационного характера;

Числ. - средняя численность работников Учреждения, (включая среднесписочную численность работников, среднюю численность внешних совместителей), за исключением руководителя и его заместителей, в среднем за год;

N - количество месяцев в году (12).

Период времени в данном случае равен календарному году, предшествующему году установления должностного оклада руководителю Учреждения.

4.4. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя, устанавливается в соответствии с критериями отнесения Учреждений к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения.

Значения корректирующего коэффициента по уровням оплаты труда руководителей образовательных организаций:

- 1 уровень – 1,2;
- 2 уровень – 1,1;
- 3 уровень – 0,9;
- 4 уровень – 0,7.

Приказом Комитета определяется уровень оплаты труда каждому руководителю образовательной организации в соответствии с постановлением Администрации города от 24.09.2008 №471 "Об установлении критериев отнесения муниципальных образовательных Учреждений г. Улан-Удэ к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя муниципального Учреждения».

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю Учреждения и его заместителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с разделом 5 данного Положения.

4.6. Порядок определения фонда стимулирования руководителя, порядок определения размеров и условий выплат стимулирующего характера руководителя Учреждением осуществляется на основании Приложения 2 к настоящему Положению.

Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются приказом Комитета.

4.7. Выполнение руководителем дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего работника по основной деятельности. Решение о работе по совмещению в отношении руководителя Учреждением принимается МКУ «Комитет по образованию Администрации г.Улан-Удэ»

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено действующим законодательством.

5.3. Работникам Учреждения производятся следующие выплаты компенсационного характера:

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

5.3.1. Оплата работникам Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере производится по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с заключениями ООО «Крымский Центр Охраны Труда и Экологии» № 256092 от 30.12.2020г.

5.3.2. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты к заработной плате;
- процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в следующем порядке: СН в размере 10% по истечению первых шести месяцев работы (в случае нет стажа), за каждые последующие шесть месяцев на 10 % до достижения надбавки 30%.

Размеры указанных коэффициентов и размеры процентных надбавок, а также условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам МБДОУ устанавливается доплата по соглашению сторон на основании приказа заведующей МБДОУ № 139 «Чебурашка».

Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% части должностного оклада (тарифной ставки) за час работы в ночное время.

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

5.3.4. Выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Таблицей 1 к настоящему Положению.

Таблица 1

N	Выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных	Доплата, в процентах от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)
1.	Поварам – компенсацию за вредные условия труда	15%
2.	Учителям – логопедам в образовательных организациях	20%

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

## **6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.**

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения по выполненную работу.

6.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.3. Конкретные показатели и критерии выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия выплат устанавливаются в Положении о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ № 139 «Чебурашка».

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы сотрудникам Учреждения могут включать в себя:

- надбавку за стабильно высокие показатели результативности работы;
- надбавку за участие в реализации проектов, целевых программах;
- надбавку за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), ведение экспериментальной работы, высокие достижения в работе;
- надбавку за сложность и напряженность выполняемой работы;
- иные стимулирующие выплаты, установленные в локальных актах Учреждения.

6.5. Выплаты за качество выполняемых работ сотрудникам Учреждения включают в себя:

- надбавку за квалификационную категорию;
- надбавку за наличие ученой степени, почетного звания;
- - иные стимулирующие выплаты, установленные в локальных актах Учреждения.

6.6. Работникам Учреждения устанавливается стимулирующая выплата за непрерывный стаж работы. Конкретные размеры и условия выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы определяются Положением «О порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам»

Выплаты стимулирующего характера за стаж работы могут устанавливаться педагогическим

работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, заверенные в установленном порядке.

6.7. Премияльные выплаты сотрудникам Учреждения по итогам работы могут включать в себя:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- иные премиальные выплаты, установленные в локальных актах учреждения.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении. Премияльные выплаты в Учреждении по итогам работы за год устанавливаются локальными актами Учреждения. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

6.8. Объем стимулирующих выплат устанавливается учреждением самостоятельно за счет всех источников финансирования.

Объем стимулирующих выплат увеличивается за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлениях дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

6.9. Применение стимулирующих выплат и надбавок не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6.10. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Управляющим советом Учреждения, по представлению старшего воспитателя Учреждения, с учетом мнения профсоюзного органа. Решение оформляется локальным актом Учреждения. Состав и порядок работы органа самоуправления Учреждения – Управляющего совета МБДОУ № 139 «Чебурашка» по распределению стимулирующих выплат устанавливается Положением об Управляющем совете образовательной организации.

6.11. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6.12. Решение об установлении выплат стимулирующего характера оформляется приказом заведующего ежемесячно.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Штатное расписание Учреждения формируется за счет всех источников финансирования.

7.2. По профессиям рабочих и должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с Положениями об оплате труда работников Учреждения.

7.3. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования городской округ "город Улан-Удэ".

7.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда и на выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным актом Учреждения.

Руководитель Учреждения вправе установить доплату за выполнение дополнительной работы из доходов, получаемых от платных услуг всем работникам Учреждения (включая заместителей).

7.5. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных актов образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.

7.6. Заработная плата сотрудникам Учреждения выплачивается два раза в месяц: в первой половине месяца - 10 числа, полный расчет за предыдущий месяц, во второй половине месяца - 25 числа – заработная плата за первую половину месяца текущего месяца. Промежуток между выплатами не должен превышать полмесяца.

7.7. Настоящее Положение действует с 01.06.2023г.

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МБДОУ Г. УЛАН-УДЭ «ДЕТСКИЙ САД № 139 «ЧЕБУРАШКА»**

((в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 29.05.2023 N 151)

ПКГ	Квалификационные уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размещение по квалификационным группам
Профессиональные квалификационные <a href="#">группы</a> должностей работников образования (утверждены приказом Министерства Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н)			
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 2 уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель;	
ПКГ должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	
	3 квалификационный уровень	Воспитатель	
	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель; учитель-логопед	
Профессиональные квалификационные <a href="#">группы</a> общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (здоровоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н)			
ПКГ общетраслевых должностей служащих 2 уровня	1 квалификационный уровень	секретарь руководителя	
	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	
Профессиональные квалификационные <a href="#">группы</a> общетраслевых профессий рабочих (утверждены приказом Министерства Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н)			
ПКГ общетраслевых должностей рабочих 1 уровня	1 квалификационный уровень	дворник, кастаньяша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик территорий, оператор стиральных машин, подсобный рабочий,	
ПКГ общетраслевых должностей рабочих 2 уровня	1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар	
Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы			
		контрактный управляющий	



Приложение N 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
образовательных организаций,  
подведомственных Комитету по  
образованию Администрации  
г. Улан-Удэ

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРОВАНИИ И ПРЕМИРОВАНИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Список изменяющих документов  
(в ред. Постановлений Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244,  
от 13.01.2021 N 3, от 30.09.2021 N 211, от 04.03.2022 N 32)

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных образовательных организаций, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества оказания услуг в сфере образования.

1.2. Осуществление стимулирующих выплат руководителю производится по приказу Комитета.  
(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 04.03.2022 N 32)

1.3. Фонд стимулирования руководителей образовательных организаций включает в себя следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующие выплаты по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя;

- стимулирующие выплаты за качество выполнения работы руководителя - стимулирующая выплата руководителю, имеющему почетные звания, государственные награды.  
(п. 1.3 в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244)

1.4. Стимулирующие выплаты по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя предусматриваются в фонде стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя образовательной организации, который формируется в размере до 5% от фонда оплаты труда работников образовательной организации (за исключением средств целевого характера).

Размер фонда стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя образовательной организации определяется решением Комиссии по установлению размера фонда стимулирования и кратности должностного оклада руководителей, состоящей из представителей Комитета. Состав и порядок работы Комиссии по установлению размера фонда стимулирования и кратности должностного оклада руководителей утверждаются локальным актом Комитета.

Установленный фонд стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя образовательной организации распределяется следующим образом:

- на стимулирование по проведенной оценке эффективности деятельности руководителя согласно [постановлению](#) Администрации г. Улан-Удэ от 29.12.2021 N 278 "Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) городского округа "Город Улан-Удэ" - до 70%;  
(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 04.03.2022 N 32)

- на ежемесячное стимулирование в соответствии с [разделами 3 и 4](#) согласно критериям стимулирования руководителей образовательных организаций - до 30%.  
(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 04.03.2022 N 32)  
(п. 1.4 введен [Постановлением](#) Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244)

1.5. Неиспользованные средства фонда стимулирования руководителя образовательной организации могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данной образовательной организации, а также на премирование руководителей.

1.6. Руководителям образовательных организаций, имеющим награды, приказом Комитета в пределах фонда оплаты труда устанавливается стимулирующая выплата за качество выполнения работы руководителя - стимулирующая выплата руководителю, имеющему награды.

Стимулирующая выплата руководителю, имеющему награды, устанавливается к должностному окладу в следующих размерах:

0,3 - "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации" и иные государственные награды Российской Федерации при условии соответствия награды профилю образовательной организации;  
(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 04.03.2022 N 32)

0,2 - "Отличник народного просвещения", "Отличник просвещения", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Отличник физической культуры и спорта", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования", "Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации", нагрудный знак "За верность профессии" и иные ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации или иного федерального органа исполнительной власти, ранее осуществлявшего функции в сфере общего образования, дополнительного образования, название которых начинается со слова "почетный", при условии соответствия награды профилю образовательной организации;  
(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 04.03.2022 N 32)

0,15 - почетное звание "Почетный гражданин Республики Бурятия", орден "Трудовая доблесть", знак отличия "Почетный наставник", медаль ордена "Трудовая доблесть", медаль Агвана Доржиева, почетные звания Республики Бурятия.  
(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 04.03.2022 N 32)

При наличии двух и более наград в расчет принимается наибольший коэффициент (коэффициенты не суммируются).

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, имеющим награды, устанавливается стимулирующая выплата за качество выполнения работы руководителя - стимулирующая выплата за награду в соответствии с принятыми локальными актами образовательной организации.

(п. 1.6 в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 13.01.2021 N 3)

## 2. Порядок стимулирования и премирования

2.1. Размер фонда стимулирования руководителя по проведенной оценке эффективности деятельности руководителя устанавливается в объеме:

I уровень, "Высокоэффективный руководитель" - 70% от фонда стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя образовательной организации;

II уровень, "Эффективный руководитель" - 60% от фонда стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя образовательной организации;

III уровень, "Низкоэффективный руководитель" - 30% от фонда стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя образовательной организации;

IV уровень, "Неэффективный руководитель" - стимулирующие выплаты не устанавливаются.

Вновь назначенному руководителю образовательной организации фонд стимулирования по эффективности деятельности руководителя устанавливается в размере 60% от фонда стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя образовательной организации с даты назначения на должность в текущем году по 31 декабря следующего года.

(п. 2.1 введен [Постановлением](#) Администрации г. Улан-Удэ от 04.03.2022 N 32)

2.2. Размер ежемесячного стимулирования руководителей определяется решением Комиссии по установлению размера премирования и стимулирования руководителей учреждений, подведомственных Комитету (далее - Комиссия). Состав и порядок работы Комиссии устанавливаются локальным актом Комитета.

(в ред. Постановлений Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244, от 04.03.2022 N 32)

2.3. Руководитель ежемесячно предоставляет на рассмотрение Комиссии аналитическую информацию о достижении показателей деятельности, являющуюся основанием для установления размера стимулирующих выплат руководителю. Основными критериями для установления ежемесячных стимулирующих выплат являются критерии стимулирования руководителей, предусмотренные в [разделах 3 и 4](#) настоящего приложения.

2.4. Руководители образовательных организаций имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

2.5. Комиссия принимает решение о стимулировании и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комитет издает приказ о поощрении руководителей.

2.6. Стимулирующие выплаты руководителю не устанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания.

2.7. Стимулирующие выплаты производятся один раз в месяц по итогам прошедшего месяца.

2.8. Экономия по фонду оплаты труда направляется на премирование по результатам деятельности руководителей за год. Руководителям устанавливается премия по итогам работы за год за качественный, добросовестный, эффективный труд при произведении оценки выполнения следующих показателей премирования:

(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 30.09.2021 N 211)

- организация и (или) участие в выполнении особо важных работ и мероприятий федерального, регионального и местного уровней, перечень которых устанавливается приказом Комитета;

(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 30.09.2021 N 211)

- наличие публикаций работников образовательных организаций в научных, методических, научно-методических изданиях федерального, регионального и муниципального уровней;

(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 30.09.2021 N 211)

- наличие призеров - педагогических работников в области профессиональных конкурсов, фестивалей, смотров, олимпиад на федеральном, региональном и муниципальном уровнях;  
(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 30.09.2021 N 211)

- наличие результатов инновационной, экспериментальной, грантовой деятельности в виде присвоенных статусов.  
(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 30.09.2021 N 211)

2.9. Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда образовательной организации, устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютной величине в рублях. Максимальными размерами не ограничиваются.

2.10. Размер премирования руководителей определяется решением Комиссии.

Комиссия принимает решение о премировании и размере премиальных выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комитет издает приказ о премировании руководителей.  
(п. в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244)

2.10. Исключен. - [Постановление](#) Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244.

#### **4. Критерии стимулирования руководителей дошкольных образовательных организаций, процентные соотношения, оценочные баллы**

(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 30.09.2021 N 211)

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Показатели	Максимальное количество баллов
1.	Образовательно-воспитательная деятельность (25%)	полнота реализации образовательной программы в соответствии с ФГОС ДО	образовательные программы реализуются полностью в соответствии с ФГОС ДО	50
		организация и проведение семинаров, методобъединений по вопросам качества образования	наличие мероприятий	50
2.	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса (20%)	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	выполнение требований	25
		обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонтов	выполнение требований	25
		соблюдение мер обеспечения антитеррористической защищенности учреждений	выполнение требований антитеррористической защищенности	25

		организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО	положительная динамика	25
3.	Работа с кадрами (10%)	укомплектованность и сохранность педагогических кадров	наличие вакансий	40
		укомплектованность и сохранность иных кадров	наличие вакансий	35
		организация работы с молодыми специалистами (наставничество, школа молодого воспитателя и т.д.)	наличие	25
4.	Социальная деятельность (10%)	организация различных форм проведения социально-воспитательных мероприятий с участием коллектива, детей, родителей	проведение мероприятий	30
		создание альтернативных форм дошкольного образования (группы кратковременного пребывания, консультационные пункты, семейные группы и др.)	проведение мероприятий	40
		отсутствие роста кредиторской задолженности по родительской плате	положительная динамика	30
5.	Управленческая деятельность (30%)	исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, исполнение в срок, своевременное предоставление отчетов)	отсутствие замечаний	20
		ведение сайта образовательного учреждения в соответствии с требованиями	соответствие требованиям, своевременная актуализация (с указанием ссылки на сайт)	20
		создание положительного имиджа образовательного учреждения	размещение информации о деятельности ОУ в социальных сетях (с указанием ссылок)	20
		организация работы органов государственного управления	освещение деятельности	20
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обращений	20
6.	Сохранение	организация качественного	отсутствие нарушений	30

здоровья воспитанников в учреждении (5%)	питания в учреждении		
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья воспитанников	проведение мероприятий по укреплению здоровья учащихся	30
	отсутствие травматизма	отсутствие случаев травматизма по вине учреждения	40

---

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 638659264186898037567612618100491810558963417983

Владелец Белова Галина Ивановна

Действителен с 06.12.2023 по 05.12.2024