

**Приложение № 2
к коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский
сад № 194 комбинированного вида»

Широкова / Ю.Н.Широкова

«25» ноября 2021 г.

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового
коллектива муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский
сад № 194 комбинированного вида»

«25» ноября 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 194
комбинированного вида»

/ О.Г.Давыдова



«25» 11 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулирования
работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 194 комбинированного вида»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Красноярск от 19.01.2010 N 1 "О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярск", Постановлением администрации г.Красноярск от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 194 комбинированного вида» (далее Учреждение).

1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, определяющим порядок, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера.

Настоящее Положение регулирует порядок, условия труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №194 комбинированного вида» с целью усиления личной заинтересованности работников в повышении качества образовательных услуг для дошкольников.

1.3. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярск, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.6. При оплате труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.7. Заработная плата работников Учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.8. Для работников Учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением 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 (п. 1.7 в ред. Постановления Главы г. Красноярск от 19.04.2010 N 176).

1.9. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 80% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.10. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников МБДОУ, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений (Постановлением администрации г.Красноярск от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск»).

1.11. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с настоящим Положением в пределах средств,

направляемых на стимулирование труда работников Учреждения.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения 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, установленных Приложением №1 к настоящему Положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

-при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

-за ненормированный рабочий день 15% (заведующий, заместитель заведующего по УВР, заместитель заведующего по АХЧ) компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

3.3. Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы за месяц: оплата труда производится без учета процента выплаты по итогам работы, не ниже установленной законом минимального размера оплаты труда.

4.3 Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Персональные выплаты с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда

молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, региональной выплаты.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБДОУ №194;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются заведующим Учреждением ежемесячно.

4.10. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с Приложением №5 к настоящему Положению.

4.11. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам

устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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

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

где:

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

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

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{\sum_{i=1}^{n} (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}})}{\sum B_i},$$

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителей руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) в расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово – хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - 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 учреждения на месяц в плановом периоде.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

4.11.1. Стимулирующие выплаты (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников дошкольных образовательных учреждений) не начисляются в следующих случаях:

- *нарушение трудовой или производственной дисциплины;*
- *невыполнение должностных инструкций;*
- *ухудшение качества оказываемой услуги;*
- *нарушение правил внутреннего трудового распорядка;*
- *нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;*
- *наличие обоснованных устных или письменных жалоб.*

4.12. Фонд оплаты труда учреждения распределяется:

- фонд оплаты труда заведующего, его заместителей – 11,9%;
- фонд оплаты труда работников – 88,1 %.

4.13. Фонд оплаты труда работников распределяется на:

Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) – 74 %;

- фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда – 24 %;

фонд выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников – 2 %.

4.14. Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) распределяется на:

фонд окладов – 45 %;

фонд выплат – 55 %, состоящий из фонда компенсационных выплат 39 % и фонда персональных выплат - 16%.

4.15. Фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда распределяется на:

фонд годовых выплат – 10 %;

фонд квартальных выплат – 60 %;

фонд ежемесячных выплат – 20%;

фонд выплат по итогам работы – 10%.

4.16. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.17. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 15% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат, стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

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

4.18. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником

учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях).

4.19. Для педагогических работников устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу) в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

Условиями установления повышающего коэффициента являются:

- коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;
- коэффициент устанавливается, в случае если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 15% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента (k) в конкретном учреждении осуществлять следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат <15%, то $k = 0\%$;

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат > 15%, то повышающий коэффициент рассчитывается по следующей формуле:

$$k = Q1 / Q \text{ окл} \times 100\%,$$

где:

Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Q окл – объем средств, предусмотренный на выплату минимальных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

$$Q1 = Q - Q \text{ гар} - Q \text{ стим} - Q \text{ отп},$$

где:

Q – Общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q гар – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат

Q стим – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам.

Q отп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств

работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если $k >$ предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается на основании приказа заведующего Учреждением в связи рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), в случае регистрации брака работника (детей работника).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. Оплата труда руководителя и заместителей руководителя Учреждения

6.1. Оплата труда руководителя Учреждения и его заместителей осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала Учреждения, с учетом отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителей Учреждений в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений».

6.2.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме: 3 часа в день – заведующим дошкольным образовательным учреждением с 1–2 группами.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем

пункте, может осуществлять как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

6.3. Группа по оплате труда руководителя Учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу Учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников Учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение Учреждения и другие факторы, согласно Приложения № 6 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю Учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом управления образования администрации города, являющегося учредителем Учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.5. 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 Учреждения и перечнем должностей, профессий работников Учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно Приложению № 7 к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярск".

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярск".

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города.

6.8. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения обеспечивается не превышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, 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 и главного бухгалтера), при условии выполнения руководителем всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждений, 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 и главного бухгалтера) устанавливается в следующих размерах:

Наименование	Кратность
Руководитель	3,0
Заместитель руководителя	1,7

6.9. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем Учреждения на 10–30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя Учреждения.

6.10. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.11. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

6.12. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

Конкретное количество должностных окладов определяется по типам учреждения и устанавливается на основании распоряжения заместителя Главы города, курирующего социальную сферу.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

6.13. Распределение фонда стимулирования руководителя Учреждения осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее - комиссия), (в ред. Постановления Главы г. Красноярск от 19.04.2010 N 176).

6.14. Управления образования администраций районов в городе представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.15. Руководитель Учреждения имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Руководителю Учреждения 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.

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для руководителя, заместителей Учреждения устанавливаются согласно Приложению № 8 к настоящему Положению.

6.19. Руководителю, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются виды персональных выплат согласно Приложению № 9.

6.20. Выплаты стимулирующего характера для руководителя МБДОУ, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются сроком на шесть месяцев в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя Учреждения, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем МБДОУ не чаще 1 раза в квартал, но не более чем на 1 год. Стимулирующие выплаты по итогам выплачиваются по итогам работы за календарный или учебный год.

6.21 Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю, заместителям учреждения по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда	условия		Предельный размер к окладу (должностному)
	наименование	индикатор	

			окладу), ставке
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	От 98 % до 99 %	70%
		От 99,1 % до 100 %	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
			50%
Подготовка МБДОУ к новому учебному году	МБДОУ принято надзорными органами	Без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проекта	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные	100%
		Федеральные	90%
		Межрегиональные	80%
		Региональные	70%
		Внутри МБДОУ	60%

6.22. Заместителям руководителя Учреждения размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя Учреждения.

6.23. Руководителю Учреждения, его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения (п. 6.25 в ред. Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176).

6.24. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю Учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.25. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения

Приложение №1
к Положению об оплате труда
и стимулирования работников
МБДОУ №194

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников Учреждения**

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования**

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

«Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3 334
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3 511*
2-й квалификационный уровень		3 896
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 760
	при наличии высшего профессионального образования	6 556
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 029
	при наличии высшего профессионального образования	6 866
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 603
	при наличии высшего профессионального образования	7 521
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 226
	при наличии высшего профессионального образования	8234

*Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 964 руб.»;

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 511
2-й квалификационный уровень	3 704
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 896
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 937
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 282
2-й квалификационный уровень	4 704
3-й квалификационный уровень	5 164
4-й квалификационный уровень	6 208

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4 282 руб.

3. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональные профессии рабочих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 016
2-й квалификационный уровень	3 161
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 511
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 667

Приложение №2
к Положению об оплате труда
и стимулирования работников
МБДОУ №194

Размер персональных выплат работникам Учреждения

Размер персональных выплат по каждому основанию может быть снижен в зависимости от фонда оплаты труда

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения<***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения<***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения<***>	35%

	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
4	Краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <****>	2 155,2 руб.
5	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
6	педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	музыкальным, спортивным залам	20%
	кабинет педагога-психолога	10%

<*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются в следующем размере:

718,4 рубля на одного воспитателя (включая старшего);

2 155,2 рубля на одного младшего воспитателя и помощника воспитателя.

Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2 155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

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

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

<*****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки)».

Приложение №3
к Положению об оплате труда
и стимулирования работников
МБДОУ №194

**Повышающие коэффициенты к минимальному окладу
(должностному окладу) педагогических работников.**

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	25 15 10
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	Для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений;	50

Приложение №4
к Положению об оплате труда
и стимулирования работников
МБДОУ №194

**Виды и размеры выплат по итогам работы работникам
Учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	10
		95% выделенного объема средств	15
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок,	10
	Капитальный ремонт	в полном объеме, качественно	20
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		10
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	10
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Стабильная динамика в результатах	10
		Наличие динамики в результатах	5
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	• реализация проектов	10
		• разработка проектов	5
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные, федеральные	15
		Межрегиональные, региональные	10
		Внутри учреждения	5

Приложение №5
к Положению об оплате труда
и стимулирования работников
МБДОУ №194

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ
ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ
ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ
РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ)
РАБОТНИКАМ МБДОУ №194**

Педагогический персонал:

№ п/п	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Условия		Баллы
		Наименование	Индикатор	
<i>Педагог-психолог, Инструктор по ФК</i>				
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>				
1.	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	разработка ИОП	4
			разработка части ИОП	2
			реализация (ежемесячно за 1 ИОП)	1
2.	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ	выступление на педсовете, семинаре;	3
			подготовка части мероприятия;	
			оформление выставки (в соответствии с планом МБДОУ)	3-10
			работа на БП (базовых площадках) МБДОУ	
			наставничество (по согласованию с администрацией)	1-6
			Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах. Тиражирование опыта.	руководитель базовой площадки (КИ) (федеральный уровень), инклюзии (городской уровень)
доклад, выступление, мастер-класс (очно-онлайн)	5-10			
статья (соавторство/авторство, баллы делятся на кол-во авторов), (при наличии копии изданной статьи, зависит от уровня издания).	1-6			
подготовка сборника МБДОУ	1-5			
участие в конкурсе профессионального мастерства (очно-онлайн)	5-10			
победа в конкурсе профессионального мастерства (очно-онлайн)	10-15			
награждение грамотой, благодарственным письмом	10-15			

			участие в конкурсе прикладного творчества (педагог)	3
			победа в конкурсе прикладного творчества (педагог)	5
	Проведение государственных и народных праздников, сезонных, познавательных, спортивных, развлекательных мероприятий (участие 2х групп)	проведение праздничных мероприятий в присутствии родителей (максимальное количество – 15 баллов на группу, на группе баллы распределяются между всеми участниками самостоятельно). В 15 баллов входит: сценарий, костюмы, атрибуты, роль, приглашенный участник.		1-15
		монтаж видео	1-3	
	Культурно-массовые и творческие мероприятия	совместные с родителями мероприятия (баллы делятся на количество участников)		12
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
3.	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских материалов и программ (авторской технологии, применение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками; апробация или реализация отдельных частей программы, авторских разработок других авторов)	открытое занятие (для педагогов МБДОУ)	5
			изготовление дидактических пособий (презентация в деятельности с детьми, учитывая мнение администрации); умение детей пользоваться дидактикой (не более 1 в месяц)	1-3
			подготовка обучающего видео (по запросу администрации, научного руководителя)	2-6
4.	Осуществление дополнительных	За расширение зоны	участие в составе комиссии по стимулирующим выплатам	3

	работ	обслуживания	секретарь по ведению документации по ППк / Педсовета администрирование сайта расширение зоны работы (в том числе, сопровождение детей в нерабочее время) отсутствие больничных (1 раз в 3 месяца: декабрь, март, май)	3 10 1-20 3
		За увеличение объёма выполняемой работы	кружковая работа (план работы на год, расписание занятий) подготовка информации для размещения на сайте оперативное решение возникших проблем по поручению администрации	5 2 5-20
		Участие в благоустройстве	оформление малых форм, сложных снежных построек (по решению администрации) ремонтные работы	2-10 5-30
Выплаты за качество выполняемых работ				
5.	Эффективная реализация коррекционно - развивающей направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	наличие положительной динамики в развитии детей (декабрь, май) участие детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы) победа детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы)	5-10 3 5
Музыкальный руководитель				
№ п/п	Критерии оценки эффективности и качества деятельности.	Условия		Баллы
		Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	разработка ИОП разработка части ИОП реализация (ежемесячно за 1 ИОП)	4 2 1
2.	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ	выступление на педсовете, семинаре; подготовка части мероприятия; оформление выставки (в соответствии с планом МБДОУ) работа на БП (базовых площадках) МБДОУ наставничество (по согласованию с администрацией)	3 3-10 1-6
			Повышение профессиональной	руководитель базовой площадки (КИ) (федеральный уровень),

		компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах. Тиражирование опыта.	инклюзии (городской уровень) доклад, выступление, мастер-класс (очно-онлайн) статья (соавторство/авторство, баллы делятся на кол-во авторов), (при наличии копии изданной статьи, зависит от уровня издания). подготовка сборника МБДОУ участие в конкурсе профессионального мастерства (очно-онлайн) победа в конкурсе профессионального мастерства (очно-онлайн) награждение грамотой, благодарственным письмом участие в конкурсе прикладного творчества (педагог) победа в конкурсе прикладного творчества (педагог)	5-10 1-6 1-5 5-10 10-15 10-15 3 5
		Проведение государственных и народных праздников, сезонных, познавательных, спортивных, развлекательных мероприятий (участие 2х групп)	написание сценария музыкальное сопровождение мероприятий (за каждое мероприятие)	1-3 2
		Культурно-массовые и творческие мероприятия	совместные с родителями мероприятия (баллы делятся на количество участников) творческие мастерские	12 3
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
3.	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских материалов и программ (авторской технологии, применение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками; апробация или реализация отдельных частей программы, авторских разработок других авторов)	открытое занятие (для педагогов МБДОУ) изготовление дидактических пособий (презентация в деятельности с детьми, учитывая мнение администрации); умение детей пользоваться дидактикой (не более 1 в месяц) подготовка обучающего видео (по запросу администрации, научного руководителя)	5 1-3 2-6
4.	Осуществление дополнительных	За расширение зоны	участие в составе комиссии по стимулирующим выплатам	3

	работ	обслуживания	секретарь по ведению документации по ППк/Педсовета администрирование сайта расширение зоны работы (в том числе, сопровождение детей в нерабочее время)	3 10 1-20
		За увеличение объёма выполняемой работы	кружковая работа (план работы на год, расписание занятий) подготовка информации для размещения на сайте оперативное решение возникших проблем по поручению администрации отсутствие больничных (1 раз в 3 месяца: декабрь, март, май)	5 2 5-20 3
		Участие в благоустройстве	оформление малых форм, сложных снежных построек (по решению администрации) ремонтные работы	2-10 5-30
Выплаты за качество выполняемых работ				
5.	Эффективная реализация коррекционно-развивающей направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	наличие положительной динамики в развитии детей (декабрь, май) участие детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы) победа детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы)	5-10 3 5
Учитель – дефектолог, учитель-логопед				
№ п/п	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Условия		Баллы
		Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	разработка ИОП разработка части ИОП реализация (ежемесячно за 1 ИОП)	4 2 1
2.	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ	выступление на педсовете, семинаре; подготовка части мероприятия; оформление выставки (в соответствии с планом МБДОУ) работа на БП (базовых площадках) МБДОУ наставничество (по согласованию с администрацией)	3 3-10 1-6
		Повышение профессиональной	руководитель базовой площадки (КИ) (федеральный уровень),	15

		компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах. Тиражирование опыта.	инклюзии (городской уровень) доклад, выступление, мастер-класс (очно-онлайн) статья (соавторство/авторство, баллы делятся на кол-во авторов), (при наличии копии изданной статьи, зависит от уровня издания). подготовка сборника МБДОУ участие в конкурсе профессионального мастерства (очно-онлайн) победа в конкурсе профессионального мастерства (очно-онлайн) награждение грамотой, благодарственным письмом участие в конкурсе прикладного творчества (педагог) победа в конкурсе прикладного творчества (педагог)	5-10 1-6 1-5 5-10 10-15 10-15 3 5
		Проведение государственных и народных праздников, сезонных, познавательных, спортивных, развлекательных мероприятий (участие 2х групп)	проведение праздничных мероприятий в присутствии родителей (максимальное количество – 15 баллов на группу, на группе баллы распределяются между всеми участниками самостоятельно). В 15 баллов входит: сценарий, костюмы, атрибуты, роль, приглашенный участник.	1-15
			проведение праздничных мероприятий без присутствия родителей (максимальное количество – 10 баллов на группу, на группе баллы распределяются между всеми участниками самостоятельно). В 10 баллов входит: сценарий, костюмы, атрибуты, роль, приглашенный участник.	1-10
			монтаж видео	1-3
		Культурно-массовые и творческие мероприятия	совместные с родителями мероприятия (баллы делятся на количество участников)	12
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
3.	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских материалов и программ (авторской технологии, применение	открытое занятие (для педагогов МБДОУ) изготовление дидактических пособий (презентация в деятельности с детьми, учитывая мнение администрации); умение	5 1-3

		инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками; апробация или реализация отдельных частей программы, авторских разработок других авторов)	детей пользоваться дидактикой (не более 1 в месяц) подготовка обучающего видео (по запросу администрации, научного руководителя)	2-6
4.	Осуществление дополнительных работ	За увеличение объема выполненной работы	рассчитывается по факту среднесписочной посещаемости в месяц (за 1 реб) заполнение тетрадей для домашних заданий	2 6
		За расширение зоны обслуживания	участие в составе комиссии по стимулирующим выплатам секретарь по ведению документации по ППк/Педсовета администрирование сайта расширение зоны работы (в том числе, сопровождение детей в нерабочее время) подготовка информации для размещения на сайте оперативное решение возникших проблем по поручению администрации отсутствие больничных (1 раз в 3 месяца: декабрь, март, май)	3 3 10 1-20 2 5-20 3
		Участие в благоустройстве	оформление малых форм, сложных снежных построек (по решению администрации ремонтные работы	2-10 5-30
		Выплаты за качество выполняемых работ		
5	Эффективная реализация коррекционно-развивающей направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	наличие положительной динамики в развитии детей (декабрь, май)	5-10
			участие детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы)	3
			победа детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы)	5
Воспитатель				
№ п/п	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Условия		Баллы
		Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и				

<i>ответственности при выполнении поставленных задач</i>				
1	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	разработка части ИОП реализация ИОП (ежемесячно)	2 1
		Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ	выступление на педсовете, семинаре; подготовка части мероприятия; оформление выставки (в соответствии с планом МБДОУ)	3
2.	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах. Тиражирование опыта.	доклад, выступление, мастер-класс (очно-онлайн)	5-10
			статья (соавторство/авторство, баллы делятся на кол-во авторов), (при наличии копии изданной статьи, зависит от уровня издания).	1-6
			подготовка сборника МБДОУ	1-5
			участие в конкурсе профессионального мастерства (очно-онлайн)	5-10
			победа в конкурсе профессионального мастерства (очно-онлайн)	10-15
			награждение грамотой, благодарственным письмом	10-15
Проведение государственных и народных праздников, сезонных, познавательных, спортивных, развлекательных мероприятий (участие 2х групп)	участие в конкурсе прикладного творчества (педагог)	3		
	победа в конкурсе прикладного творчества (педагог)	5		
			проведение праздничных мероприятий в присутствии родителей (максимальное количество – 15 баллов на группу, на группе баллы распределяются между всеми участниками самостоятельно). В 15 баллов входит: сценарий, костюмы, атрибуты, роль, приглашенный участник.	1-15
			проведение праздничных мероприятий без присутствия родителей (максимальное количество – 10 баллов на группу, на группе баллы распределяются между всеми участниками самостоятельно). В 10 баллов входит: сценарий, костюмы, атрибуты, роль, приглашенный участник.	1-10

			монтаж видео	1-3
		Культурно-массовые и творческие мероприятия (внутри группы)	совместные с родителями мероприятия (баллы делятся на количество участников) творческие мастерские	12 3
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
3.	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских материалов и программ (авторской технологии, применение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками; апробация или реализация отдельных частей программы, авторских разработок других авторов)	открытое занятие (для педагогов МБДОУ)	5
			изготовление дидактических пособий (презентация в деятельности с детьми, учитывая мнение администрации); умение детей пользоваться дидактикой (не более 1 в месяц)	1-3
			подготовка обучающего видео (по запросу администрации, научного руководителя)	2-6
		Работа с родителями по посещаемости	фактическая посещаемость 70% и выше	3
			фактическая посещаемость 75% и выше	5
			фактическая посещаемость 80% и выше	10
4.	Осуществление дополнительных работ	За расширение зоны обслуживания	участие в составе комиссии по стимулирующим выплатам	3
			секретарь по ведению документации по ППк/Педсовета	3
			администрирование сайта	10
			расширение зоны работы (замена временно отсутствующего работника, 1 неделя 3 балла)	1-20
			подготовка информации для размещения на сайте	2
			оперативное решение возникших проблем по поручению администрации	5-20
			отсутствие больничных (1 раз в 3 месяца: декабрь, март, май)	3
			кружковая работа (план работы на год, расписание занятий)	5
			за работу с детьми со сложными нарушениями (за 1 реб., список согласован с ППк)	2
			Участие в благоустройстве	оформление малых форм, сложных снежных построек (по решению администрации)

			ремонтные работы	5-30
Выплаты за качество выполняемых работ				
5.	Эффективная реализация коррекционно-развивающей направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	наличие положительной динамики в развитии детей (декабрь, май) участие детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы) победа детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы)	5-10 3 5
Старший воспитатель				
№ п/п	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Условия		баллы
		Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	оперативный контроль за организацией воспитательно-образовательного процесса	2
			проверка документации воспитателей	2
		Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ	выступление на педсовете, семинаре; подготовка части мероприятия; оформление выставки (в соответствии с планом МБДОУ) работа на БП (базовых площадках) МБДОУ наставничество (по согласованию с администрацией)	3 3-10 1-6
2.	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах. Тиражирование опыта.	руководитель базовой площадки (КИ) (федеральный уровень), инклюзии (городской уровень)	15
			доклад, выступление, мастер-класс (очно-онлайн)	5-10
			статья (соавторство/авторство, баллы делятся на кол-во авторов), (при наличии копии изданной статьи, зависит от уровня издания).	1-6
			подготовка сборника МБДОУ	1-5
			участие в конкурсе профессионального мастерства (очно-онлайн)	5-10
			победа в конкурсе профессионального мастерства (очно-онлайн)	10-15
награждение грамотой, благодарственным письмом	10-15			

			участие в конкурсе прикладного творчества (педагог)	3
			победа в конкурсе прикладного творчества (педагог)	5
		Проведение государственных и народных праздников, сезонных, познавательных, спортивных, развлекательных мероприятий (участие 2х групп)	проведение праздничных мероприятий в присутствии родителей (максимальное количество – 15 баллов на группу, на группе баллы распределяются между всеми участниками самостоятельно). В 15 баллов входит: сценарий, костюмы, атрибуты, роль, приглашенный участник.	1-15
			проведение праздничных мероприятий без присутствия родителей (максимальное количество – 10 баллов на группу, на группе баллы распределяются между всеми участниками самостоятельно). В 10 баллов входит: сценарий, костюмы, атрибуты, роль, приглашенный участник.	1-10
			монтаж видео	1-3
		Культурно-массовые и творческие мероприятия	совместные с родителями мероприятия (баллы делятся на количество участников)	12
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
3.	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских материалов и программ (авторской технологии, применение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками; апробация или реализация отдельных частей программы, авторских разработок других авторов)	открытое занятие (для педагогов МБДОУ)	5
			разработка программ ДОУ (образовательная программа, программа развития, авторские программы)	5-20
			подготовка обучающего видео (по запросу администрации, научного руководителя)	2-6

4.	Осуществление дополнительных работ	За расширение зоны обслуживания	участие в составе комиссии по стимулирующим выплатам секретарь по ведению документации по ППк/Педсовета администрирование сайта расширение зоны работы (замена временно отсутствующего работника, 1 неделя 3 балла) подготовка информации для размещения на сайте оперативное решение возникших проблем по поручению администрации отсутствие больничных (1 раз в 3 месяца: декабрь, март, май)	3 3 10 1-20 2 5-20 3
		Участие в благоустройстве	ремонтные работы	5-30
Выплаты за качество выполняемых работ				
5.	Эффективная реализация коррекционно-развивающей направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	наличие положительной динамики в развитии детей (декабрь, май)	5-10
			участие детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы)	3
			победа детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы)	5

Учебно-вспомогательный персонал:

Младший воспитатель				
№ п/п	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Условия		Баллы
		Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.	Участие в работе по самообслуживанию детей	Участие в мероприятиях по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закал. процедур	3
		Организация (выполнение) погрузочно-разгрузочных работ	погрузочно-разгрузочные работы	2-10
		Организация работы по оказанию необходимой помощи на занятиях и по самообслуживанию	Сопровождение ребенка со сложным дефектом (1 реб.), в соответствии со списком утвержденным консилиумом ПМПК	5

		Организация работы по оказанию необходимой помощи на занятиях и по самообслуживанию	Сопровождение ребенка до трех лет (1 реб.)	5
		Обеспечение занятости детей	Проведение с детьми занятий по творчеству и прикладному труду Кружковая работа (в соответствии с расписанием, 2 раза в неделю)	3 10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.	Осуществление дополнительных работ	Участие в благоустройстве территории МБДОУ, субботники, озеленение, поддержание участка группы с учётом санитарно-гигиенических норм	сезонное благоустройство территории МБДОУ, участка группы (озеленение, дизайн)	5-20
			текущие ремонтные работы (мелкосрочный ремонт во время учебного года)	8
			ремонтные работы (ремонт к учебному году)	5-30
			подготовка информации для размещения на сайте	2
			участие в составе комиссии по стимулирующим выплатам	5
			оперативное решение возникших проблем по поручению администрации (за кажд. мероприятие)	2-20
			- (вид работы, подпись)	
			расширение зоны работы (тамбуры), крылечки	5
расширение зоны работы МОП (за 1 день)	2			
награждение грамотой, благодарственным письмом (уровень МБДОУ, района)	5			
		Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий.	исполнение главной роли (присутствие родителей)	10
			исполнение главной роли (внутренние мероприятия МБДОУ)	5
			пошив костюмов изготовление элементов костюма, изготовление атрибутов, исполнение второстепенной, короткой роли	10-20 2-7
Выплаты за качество выполняемых работ				
3.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Соблюдение санитарно-гигиенических норм групповых и иных помещений	отсутствие замечаний надзорных органов, администрации, мед.персонала, родителей	10

Специалист по закупкам				
№	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Баллы
		Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.	Обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	Составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	30
		Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	30
		Своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	20
2.	Экспертиза результатов закупок, приемка товаров	Проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
3.	Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	Выполнение в срок и в полном объеме	100%	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
4.	Высокий уровень организации работы	Владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	20
		Обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	40
		Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка,	отсутствие замечаний	10

		норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках		
--	--	---	--	--

<i>Заведующий хозяйством</i>				
№ п/п	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Баллы
		Наименование	Индикатор	
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>				
1.	Образцовое состояние документооборота	Выполнение дополнительных видов работ	• Организация и проведение погрузочно-разгрузочных работ	10
			• Проведение ремонтных работ	10
			• Проведение работ, связанных с профилактикой и ликвидацией аварийных ситуаций	10
			• Выполнение работ по благоустройству учреждения	10
			• Выполнение работ по озеленению территории учреждения	10
			• Организация и проведение генеральных уборок	10
			• Выполнение обязанностей по ОТ, ТБ, ПБ	10
2.	Образцовое состояние документооборота	• отсутствие замечаний по документообеспечению надзорных органов, администрации, медицинского персонала, родителей	10	
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>				
3.	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	• Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	10
			• Устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	10
4.	Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и	Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и	• исполнение роли (внутренние мероприятия МБДОУ)	2-5
			• пошив костюмов	5

	спортивных мероприятий.	спортивных мероприятий.	• изготовление элементов костюма, изготовление атрибутов, исполнение второстепенной, короткой роли	2
Выплаты за качество выполняемых работ				
5.	Эффективность работы	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	• отсутствие замечаний надзорных органов, администрации, медицинского персонала, родителей	10

Делопроизводитель				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.	Образцовое состояние документооборота	Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	10
		Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения	соответствие нормам действующего законодательства	10
		Своевременная подготовка финансово-экономических документов	соответствие нормам действующего законодательства	10
		Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие заданным нормам	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.	Осуществление дополнительных работ	Участие в благоустройстве территории МБДОУ, субботники, озеленение, поддержание участка группы с учетом санитарно-гигиенических норм	сезонное благоустройство территории МБДОУ, участка группы (озеленение, дизайн участка, поддержание территории с учётом санитарно-гигиенических норм);	5-20
			текущие ремонтные работы (мелкосрочный ремонт во время учебного года),	8
			ремонтные работы (ремонт к учебному году)	5-30
		За расширение зоны обслуживания	расширение зоны работы (1 день)	5
		подготовка информации для размещения на сайте	2-5	
участие в комиссии по стимулирующим выплатам	5			
оперативное решение возникших проблем	по	5		

			поручению администрации (за каждое мероприятие)	
		Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	исполнение роли пошив костюмов изготовление элементов костюма, изготовление атрибутов помощь в оформлении помещения	10 10-20 5 5
		Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	10
		Осуществление консультаций работников учреждения	отсутствие конфликтов в учреждении	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
3.	Эффективность работы	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	10
		Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, создание системы документооборота	наличие регламентов по созданию внутренних документов	10

Младший обслуживающий персонал:

Повар				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие или оперативное устранение замечаний при проверках администрации, медперсонала, комиссии по производственному контролю	отсутствие замечаний	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.	Снижение уровня заболеваемости детей	Уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек кишечных заболеваний	10
3.	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний;	10
4.	Осуществление дополнительных работ	Участие в благоустройстве территории МБДОУ, субботники, озеленение, поддержание участка с учетом санитарно-	сезонное благоустройство территории МБДОУ, участка группы (озеленение, дизайн участка, поддержание территории с учётом санитарно-гигиенических норм); текущие ремонтные работы (мелкосрочный ремонт во время учебного года)	5-20 8

		гигиенических норм	ремонтные работы (ремонт к учебному году);	5-30
		Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	исполнение роли пошив костюмов изготовление элементов костюма, изготовление атрибутов помощь в оформлении помещения	10 10-20 5 5
		За расширение зоны обслуживания	выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, замещение вакантных должностей (1 день) подготовка информации для размещения на сайте участие в составе комиссии по стимулирующим выплатам оперативное решение возникших проблем по поручению администрации (за каждое мероприятие) расширение зоны работы нарезка хлеба	5 2-5 5 5 5 10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим требованиями	Соблюдение санитарно-гигиенических норм (при отсутствии замечаний надзорных органов, администрации, мед.персонала, родителей)	выполнение графиков ежедневных и генеральных уборок, режима проветривания и кварцевания, наличие и соблюдение графика проветривания)	10
		Выполнение гигиенических требований к содержанию групповых и иных помещений (при отсутствии замечаний надзорных органов, администрации, мед.персонала, родителей)	гигиеническая обработка модулей, шкафов для хранения игрушек, природных уголков, результаты проверок	10
	Качество приготовления пищи	Качество приготовления пищи	отсутствие замечаний; отсутствие жалоб детей на вкусовые качества блюд (по наблюдениям воспитателей).	10 10
Рабочий по обслуживанию здания, дворник, машинист по стирке белья, кастелянша, сторож, вахтер, подсобный (кухонный) рабочий, кладовщик, уборщик служебных помещений				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.	Выполнение дополнительных	Организация (выполнение)	постоянно	10

	видов работ	погрузочно-разгрузочных работ;		
		Отсутствие замечаний по документообеспечению (образцовое состояние документов)	отсутствие замечаний со стороны администрации; отсутствие замечаний от других организаций; оформление документов в срок; ответственное отношение к функциональным обязанностям; оперативное решение возникших проблем (при сбоях в поставке продуктов питания)	10 10 10 10 10
		Участие в благоустройстве здания, территории МБДОУ, субботники, озеленение, поддержание участка группы с учётом санитарно-гигиенических норм	сезонное благоустройство территории МБДОУ, участка группы (озеленение, дизайн участка, поддержание территории с учётом санитарно-гигиенических норм); текущие ремонтные работы (мелкосрочный ремонт во время учебного года); ремонтные работы (ремонт к учебному году) проведение субботника	5-20 8 5-30 10
		Выполнение обязанностей по ОТ, ТБ и ПБ	участие в работе по ОТ, ТБ и ПБ	8
		Ответственное отношение к функциональным обязанностям	отсутствие замечаний	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2	Проведение праздников для детей	Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	эпизодическая роль изготовление атрибутов;	5 5
3.	Осуществление дополнительных работ	Расширение зоны обслуживания	работа по составлению меню; подготовка и проведение инвентаризации; аквариум (обработка, обслуживание); оперативное решение возникших проблем; содержание используемого оборудования в порядке; нарезка хлеба; оперативность выполнения заявок по устранению неполадок (за 1 заявку); исполнение обязанностей курьера; утилизация мусора; расчет потребности продуктов питания за квартал, полугодие, год,	20 20 10 10 10 10 5 15 5 20

			на определенную дату уход за цветами и растениями в период ремонта, праздничных и выходных дней	5
			подшивка документов	5
		Работа с поставщиками продуктов	контроль за соблюдением сроков поставки продуктов питания	10
		За совмещение должностей	выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, замещение вакантных должностей (1 день)	2
			работа в вечернее время (1 час)	1
Выплаты за качество выполняемых работ				
4.	Содержание помещений, участков в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Содержание помещений, участков в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	10
			отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию со стороны администрации МБДОУ, мед.персонала;	10
			устранение предписаний в установленные сроки;	8
	Проведение генеральных уборок	выполнение в соответствии с графиком (1 помещение)		3
	Уход за деревьями, кустарниками, газонами в соответствии со временем года	высокие показатели выполнения работы, творческий подход		10
5.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Устранение травмоопасных предметов на детских площадках	отсутствие замечаний администрации	8
		Уход за деревьями, кустарниками, газонами в соответствии со временем года	отсутствие замечаний администрации	8

Приложение №6
к Положению об оплате труда
и стимулирования работников
МБДОУ №194

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ РАБОТУ УЧРЕЖДЕНИЯ, А ТАКЖЕ ИНЫЕ
ПОКАЗАТЕЛИ, УЧИТЫВАЮЩИЕ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЯ, НАЛИЧИЕ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ,
ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ И ДРУГИЕ ФАКТОРЫ**
(в ред. Постановления администрации г. Красноярска
от 22.09.2010 N 399)

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

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности.

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

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется: по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

абзац исключен. - Постановление администрации г. Красноярска от 22.09.2010 N 399.

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 учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

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

6. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

Показатели	Условия	Количество
1	2	3
1. Количество обучающихся, детей в учреждениях	за каждого воспитанники	0,3 0,5
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:		
многопрофильных	за каждого обучающего	0,3
В однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающего	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждого обучающего	0,5
4. Количество работников в учреждении	Дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	Первую квалификационную категорию	0,5
	Высшую квалификационную категорию	1

	Ученую степень	1,5
5.Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей)	За каждое указанное структурное подразделение	
	До 100 человек	20
	От 100 до 200 человек	30
	Свыше 200 человек	50
6. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
7.Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений.	за каждый вид	15
8.Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблок), изолятора, кабинета психолога, логопеда.	за каждый вид	15
9.Наличие автотранспортных средств	За каждую единицу	3, но не более 30
10.Наличие загородных объектов (лагерей)	находящихся на балансе учреждения	30
11.Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы.	За каждый вид	50

12.Наличие собственных котельной, очистных сооружений	За каждый вид	10
13. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования.	За каждого обучающегося	0,5
14. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных коррекционных образовательных учреждений (классов, групп)	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
15.Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	На 15 мест (не менее)	15

Приложение №7
к Положению об оплате труда
и стимулирования работников
МБДОУ №194

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
(в ред. Постановления Главы г. Красноярска
от 19.04.2010 N 176,
Постановления администрации г. Красноярска
от 22.09.2010 N 399)

Тип и виды учреждений	Должностей, работников учреждений
1.1. Дошкольное образовательное учреждения	воспитатель

Приложение №8
к Положению об оплате труда
и стимулирования работников
МБДОУ №194

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

Критерии оценки эффективности и качества деятельности руководителя	Условия		Предельный размер выплат к окладу
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Инфраструктурные условия	Безопасность образовательной деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	3%
		Отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	3%
		Отсутствие фактов ухода детей из учреждения	5%
		Приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
	Реализация плана мероприятий («дорожной карты») по решению задач городской педагогической конференции	Исполнение мероприятий по плану образовательной организации	10%

	Информационная открытость образовательного учреждения	Полнота и достоверность информации на официальном сайте	5%
	Дизайн образовательной среды	Включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов	5%
	Качество образовательной среды	Выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%
	Внедрение эффективных управленческих практик	Наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки	7%
	Тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	Наличие реализованных программ методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т. д.)	3%
Кадровое обеспечение	Работа с молодыми педагогами	Наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный уровень, региональный уровень, муниципальный уровень)	5%
	Участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах	Наличие участников Наличие победителей	2% 5%
	Обеспечение принципа «открытости» системы оплаты труда в учреждении	Отсутствие обоснованных жалоб	5%
	Выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	В полном объеме, без замечаний 1 поручение-5%, но не более 20%	5%

	Участие в городских коллегияльных органах и группах	Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%	
	Профессиональные достижения руководителя	Участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня: 1 выступление (публикация) 2 и более выступлений (публикаций)	2% 5%	
		Личные победы в профессиональных конкурсах (1-3 место)	5%	
Выплаты за интенсивность т высокие результаты работы.				
Образовательны е результаты	Учебные результаты	Наличие проектов в вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	10%	
	Внеучебные результаты	Наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): международный и всероссийский уровень, региональный уровень муниципальный уровень	5% 2% 2%	
	Воспитательная работа		Отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%
			Отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
			Положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников, семей), стоящих на профилактическом учете	2%
			Организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
	Выплаты за качество выполняемых работ.			
Организационна я и финансово- хозяйственная	Осуществление закупочной деятельности	Отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирующих органов	3%	

деятельность	Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	Получение грантов	5%
		Предоставление платных образовательных услуг: по тарифам, предусмотренным правовым актом города по индивидуальным тарифам	5% 10%
	Наличие контрактов с частными дошкольными учреждениями	1 контракт-2%	10%

Оценочный лист для начисления стимулирующих выплат по результатам работы

Заместитель заведующего по УВР, заместитель заведующего по АХЧ

№	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Размер к окладу (должностному окладу)
		Наименование	Индикатор	
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>				
1.	Организация работы психолого-медико-педагогического консилиума учреждения, наставнической работы	Эффективная деятельность психолого-медико-педагогического консилиума учреждения	плановое, без пропусков проведение комиссий, подготовка отчетной документации	10%
2.	Ответственность за исполнение и принятие управленческих решений, творческая инициатива в интересах развития учреждения	Качество владения управленческими функциями	выполнение всех мероприятий, заявленных в утвержденной программе развития учреждения, муниципальном задании	10%
		Эффективность финансово-экономической деятельности	98% освоения средств, предусмотренных бюджетной сметой, планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения	10%
		Участие в	наличие у 20%	10%

		инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	педагогов лицензированных программ	
			призовое место в конкурсе проектов и программ	10%
3.	Непрерывное профессиональное развитие	Реализация индивидуальной программы профессионального развития	участие в одном внутрисистемном, краевом мероприятии	5%
			участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций	5%
4.	Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	отсутствие вакансий педагогических работников	5%
			40% педагогических работников имеют I и высшую квалификационные категории	8%
			5% молодых специалистов в учреждении	5%
5.	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзорных органов	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
6.	Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Успешная интеграция детей в общеобразовательное пространство	10% обучающихся интегрированы в общеобразовательные учреждения	10%
		Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в УДН	0–10%	10%
7.	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	Подготовка, участие, победы в городских, краевых мероприятиях	участие в одном районном, городском, краевом мероприятии	5%
			призовое место в	10%

			районном, городском, краевом мероприятии	
8.	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	проведение одного мероприятия	10%
Выплаты за качество выполняемых работ				
9.	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	50–65%	5%
			65–80%	10%
10.	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	Количество кабинетов, соответствующих нормам оснащённости	от 7 до 15	5%
			от 15 до 20	10%
		Количество списанных экземпляров библиотечного фонда, оборудования, техники, инвентаря	менее 20%	5%
11.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения, обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Состояние помещений и территории учреждения, документации, хранящейся в помещениях	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	15%
			устранение предписаний в установленные сроки	5%

Приложение №9
к Положению об оплате труда
и стимулирования работников
МБДОУ №194

**Размер персональных выплат руководителю и заместителей
руководителя МБДОУ № 194**

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	Сложность, напряженность и особый режим работы; наличие филиалов: до 3-х свыше 3-х	15% 45%
2	опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	20%
	при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный»	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	25%
при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	30%	
при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный»	25%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	30%	

свыше 10 лет	25%
при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	35%
при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	40%
при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный»	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	40%

<*> размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<*> производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).