

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового
коллектива МБДОУ №26
Протокол №8 от 21.12.2022г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ № 26
_____ Ю. Р. Шапуркина
«21» декабря 2022г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ № 26
_____ О.А. Шимохина
Приказ №315/ОД
«21» декабря 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №26»**

I. Общие положения

Настоящее Положение (далее Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципальных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, координацию деятельности которых осуществляет главное управление образования администрации города (далее-учреждения).

Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №26» (далее-Учреждение).

Положение направлено на повышение материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышение качества работы, рост профессионального мастерства сотрудников, а также с целью социальной защиты и материальной поддержки сотрудников образовательного учреждения. Положение вводится на основании:

- а) Устава МБДОУ;
- б) Трудового кодекса РФ (ст.74; ст.133-158; ст. 282-288; ст. 331-336);
- в) Постановления администрации города Красноярск от 19.01.2010 № 1 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярск».
- г) Постановления администрации города Красноярск от 27.01.2010 № 14"Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников

муниципальных бюджетных учреждений города Красноярска».

1.2.1. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в учреждениях коллективными договорами, 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 Красноярска, а также настоящим Положением. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

1.4. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.5. При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим

Положением, 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 по системе оплаты труда, установленной

настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.6. Заработная плата работников учреждений увеличивается

(индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.7. Для работников учреждений, 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 приносящей

доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.8. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности,

направляемых на оплату труда работников учреждений, 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.

1.9. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной

помощи.

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, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективных договорах, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом

Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н: *приложением № 1* к настоящему Положению.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.4.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

определяется по формуле: $O = O_{\min} + O_{\min} \times K$,

где

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

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

2.4.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам

(должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.4.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.4.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения

представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.4.4. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений, муниципальных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	20

2.4.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.4.4 настоящего Положения;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.4.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

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

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

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

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

$Q_{\text{отп}}$ - 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 педагогических работников.

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

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 ТК РФ.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

(рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на

основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях,

отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) <*>	20
2	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении.	15

<*> 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.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7 раздела I настоящего Положения. 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, повышение уровня оплаты труда молодым специалистам) определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы.

4.6.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной 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.

4.6.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным законом Красноярского края от 29.10.2009 №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 обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при неполностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного законом Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным законом Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчёте региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учётом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае её осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчёта региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно *Приложению №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 Учреждения;

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 № 5* 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 руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

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).

$$i=1$$

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

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.

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

$Q_{\text{баз}}$ - 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.

4.12. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующих выплат за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.13. 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).

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 по решению руководителя Учреждения в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, три тысячи 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. Условия оплаты труда заместителя руководителя учреждения

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

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада заместителя руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя.

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

при высшей квалификационной категории - 20%;

при первой квалификационной категории - 15%.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.4. Заместителю руководителя Учреждения в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения, 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.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителя руководителя Учреждения определяются согласно *приложению № 5* к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителю руководителя Учреждения определяется согласно *приложению № 5* к настоящему Положению.

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителю руководителя Учреждения определяется согласно *приложению № 5* к настоящему положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителю руководителя Учреждения

устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

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

6.10. Заместителю руководителя Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.11. Заместителю руководителя Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

VII. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$C_{п} = \text{ФОТ}_{п} / (4,3 * Ч_{п}), \text{ где}$$

$C_{п}$ – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{п}$ – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_{п}$ – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 – среднее число недель в месяце.

7.2. Оплата труда иным работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_{р} = \text{ФОТ}_{р} / Ч_{р} / 249, \text{ где}$$

$C_{р}$ – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$\text{ФОТ}_{р}$ – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

$Ч_{р}$ – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

249 – число рабочих дней в году.

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

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	
-	3 621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1-й квалификационный уровень	3 813*
2-й квалификационный уровень	4 231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	

1		2
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 255
	при наличии высшего профессионального образования	7 120
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 547
	при наличии высшего профессионального образования	7 456
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 171
	при наличии высшего профессионального образования	8 168
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 847
	при наличии высшего профессионального образования	8 942

* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 305 руб.»;

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
--------------------------	--

1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 813
2-й квалификационный уровень	4 023
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 231
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 448
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 650
2-й квалификационный уровень	5 109
3-й квалификационный уровень	5 608
4-й квалификационный уровень	6 742

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4 650 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4 650 руб.»;

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
--------------------------	--

1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9 302
2-й квалификационный уровень	9 999
3-й квалификационный уровень	10 787
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 448
5-й квалификационный уровень	7 283
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	7 871
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	8 460
2-й квалификационный уровень	9 801
3-й квалификационный уровень	10 554»

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
1-й квалификационный уровень	3 275
2-й квалификационный уровень	3 433
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 813
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 154»

Размер персональных выплат работникам Учреждения.

№ 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 срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.	20%
3.	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
4.	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
5.	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>: кабинетами, лабораториями	10%
	Учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

<*> 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 учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящий в состав заработной платы работника, но не более: 718,4 рубля на одного воспитателя (включая старшего);

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), 2155,2 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)».

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

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

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат
стимулирующего характера,
в том числе критерии оценки результативности и качества труда
работников Учреждения.**

Должность: воспитатель

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Балл
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведение профессиональной документации	Перспективный план работы, календарный план, протоколы родительских собраний, диагностика, планирование индивидуальной работы	Культура ведения документации (своевременность полнота, эстетичность оформления)	5
Организация работы по укреплению и сохранению здоровья воспитанников	Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности; соблюдение температурного, светового режима, режима кварцевания; проветривания, закаливающих процедур, питьевого режима	Результаты оперативного контроля, отсутствие данных по наличию замечаний	2
	Соблюдение режима дня.	Результаты оперативного контроля, отсутствие данных по наличию замечаний	2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

Высокий уровень исполнительской дисциплины	Участие в мероприятиях учреждения (утренники, праздники, вечера-развлечения)	- за подготовку детей к окружным и районным мероприятиям <i>(за каждое мероприятия)</i>	5
		-наличие мероприятий и акций в группе с предоставлением документации <i>(за каждое мероприятия)</i>	3
		-сопровождение детей <i>(экскурсии, конкурсы, фестивали.)</i>	2
		- исполнение роли в т.ч. роль ведущего на другой группе <i>(за каждую роль)</i>	5
		- роль ведущего	5
		-изготовление атрибутов	2
		-костюмов	2
		-участие в акциях	2
	Предоставление информации на сайт МБДОУ	Печатная информация, фото:	
		-заметка, новость	3
		-консультация <i>(эстетика качества оформления в соответствии с памяткой)</i>	2
	Публикации	Наличие статей	
		-в сборниках, журналах, газетах (печатные издания)	7
	-на электронных ресурсах	2	
Ведение кружковой работы	-Наличие плана работы кружка, результативность его деятельности <i>(за одно занятие)</i>	3	
	-Участие в проекте «Клубный час» (за каждый)	5	
	Обогащение образовательной среды в соответствии с требованиями ФГОС и наличием паспорта	7	
	<i>(Создание центров активности и наполнение)</i>		
Обогащение образовательной среды в течение года	Наполнение центров дидактическим материалом с наличием паспорта <i>(при условии выполнения работы руками воспитателя или родителей)</i> <i>(одна игра в месяц)</i>	3	
		-Руководство ТГ, проектом, наставничество	6
		-Участие в комиссиях, жюри	3
		Участие в творческой группе (за дополнительный объем работы)	3
		-Участие в оформлении макро , микросреды и участка	3

	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	- Работа с детьми с ОВЗ <i>(за каждого ребенка)</i>	3
		- Заседание комиссии ППК	5
		- Отсутствие травм и несчастных случаев <i>(1 раз в квартал)</i>	2
		- Посещаемость детьми ДОУ не менее 80%	3
		- Организация работы по адаптации вновь поступивших детей (сентябрь-ноябрь, далее по результатам диагностики)	5
	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Участие в общественной жизни детского сада	10
		Участие в общественной жизни сада	5
Эффективность работы с родителями	Организация педагогического просвещения родителей в форме деловых игр, круглого стола, устного журнала, конкурсов, викторин, родительских собраний в нетрадиционной форме, семейных праздников и различных мероприятий	Протоколы родительских собраний, отзывы родителей (анкеты), фото и видео материалы, методические материалы, конспекты <i>(за каждое мероприятие)</i> .	3
		Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций <i>(1 раз в квартал)</i>	2
Осуществление дополнительных работ	Проведение сезонных работ в здании и на территории	- ремонтные работы	10
		- благоустройство и озеленение территории ДОУ	5
		- подготовка к новому учебному году	10
		- выполнение дополнительных поручений <i>(за каждое)</i>	1
		Участие в конкурсах и спортивных соревнованиях	8
		Участие в творческих конкурсах	5
		Участие в акциях	2
	Участие в инновационной деятельности Использование ИКТ	Создание ИКТ для образовательного процесса	3
		Использование их при проведении НОД, открытых занятий, развлечений, родительских собраний.	5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Панорама открытых занятий и режимных моментов	Высокий уровень проведения НОД	
		-на уровне детского сада	6\3
		-на муниципальном уровне	7
		- на региональном уровне/всероссийском	10

	Участие в конкурсах профессионального мастерства: -на уровне детского сада	1 место	4
		2 место	3
		3 место	2
	-на муниципальном уровне	участие	1
		1 место	5
		2 место	4
	- на региональном/всероссийском уровне	3 место	3
		участие	2
		1 место	6
	Подготовка и проведение мастер-классов, семинаров, семинаров-практикумов, разработка и реализация проектов, связанных с педагогической деятельностью	2 место	5
		3 место	4
		участие	3
		участие	3
	Проведение мастер-классов, семинаров-практикумов; выступление на педсоветах с аналитическими материалами; выступление на конференциях; - на уровне детского сада -на муниципальном уровне - участие в РМО, ГМО - выступление в РМО, ГМО	Проведение мастер-классов, семинаров-практикумов; выступление на педсоветах с аналитическими материалами; выступление на конференциях;	
		- на уровне детского сада	3
-на муниципальном уровне		5	
- участие в РМО, ГМО		2	
Участие детей в соревнованиях, конкурсах -на уровне детского сада -на муниципальном уровне - на региональном уровне/всероссийском	Проведение мастер-классов, семинаров-практикумов; выступление на педсоветах с аналитическими материалами; выступление на конференциях; - на уровне детского сада -на муниципальном уровне - участие в РМО, ГМО - выступление в РМО, ГМО	7	
	1 место	4	
	2 место	3	
	3 место	2	
	участие	1	
	1 место	5	
	2 место	4	
	3 место	3	
	участие	2	
	1 место	6	
	2 место	5	
3 место	4		
участие	3		
ИТОГО:			

Должность: учитель-логопед

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Балл
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведение профессиональной документации	Перспективный план работы, календарный план, диагностика, планирование индивидуальной работы и её результативность, тетрадь взаимодействия с воспитателями, дом. задания учителя-логопеда.	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим документам.	5
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников	Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности; соблюдение режима дня.	Отсутствие данных по наличию замечаний администрации учреждения	2
	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учётом возраста, подготовленности, состояния здоровья и индивидуальных и психофизических особенностей детей.	Отсутствие данных по наличию замечаний администрации учреждения	2
	Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья с инструктором по ФК; Утренники, развлечения с музыкальным руководителем, конкурсы, викторины, занятия по логоритмике.	Организация мероприятий, конспект, видео и фото-материалы. <i>(за каждое мероприятие)</i>	3
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

Высокий уровень исполнительской дисциплины	Достижения и участие детей в соревнованиях, конкурсах:		
	-на уровне детского сада	1 место 2 место 3 место участие	4 3 2 1
	-на муниципальном уровне	1 место 2 место 3 место участие	5 4 3 2
	- на региональном уровне/всероссийском	1 место 2 место 3 место участие	6 5 4 3
	- сопровождение детей (<i>экскурсии, конкурсы, фестивали</i>)		2
	Организация и проведение открытых мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей.	Проведение утренников, праздников. - за подготовку детей к мероприятиям (<i>за каждое мероприятие</i>) - наличие акций с предоставлением документации (<i>за каждое мероприятие</i>) - исполнение роли в т.ч. роль ведущего на другой группе (<i>за каждую роль</i>) - изготовление атрибутов - костюмов	5 4 3 5 2 5
	Обогащение образовательной среды в течение года	Наполнение среды дидактическим материалом с наличием паспорта (<i>при условии выполнения работы руками специалиста или родителей</i>) (<i>одна игра в месяц</i>)	3
	Работа в составе творческих, экспертных групп, комиссий, жюри и т.п. (<i>за увеличение объёма выполняемых работ</i>)	- Руководство ТГ, проектом, наставничество - Участие в комиссиях, жюри (<i>за каждую</i>) - Участие в творческой группе (за дополнительный объем работы) - Участие в оформлении макро-, микросреды.	6 3 3 3

	Организация и реализация коррекционной направленности образовательного процесса.	<ul style="list-style-type: none"> - Работа с детьми с ОВЗ. Педагогическое сопровождение детей с: ЗПР, у/о, СДВГ <i>(за каждого ребенка)</i> - Отсутствие травм и несчастных случаев <i>(1 раз в квартал)</i> 	3
		<ul style="list-style-type: none"> - Посещаемость детьми ДОУ не менее 80% - Ведение документации ППК, методическое сопровождение педагогов. 	3 5
		<ul style="list-style-type: none"> - Разработка индивидуальных АОП для воспитанников. <i>(за каждого воспитанника)</i> - Ведение документации ТППК (переводные комиссии и выпуск из речевых групп) <i>(1 раз в конце учебного года)</i> 	5 8
Эффективность работы с родителями	<p>Консультационный центр для родителей. Организация педагогического просвещения родителей.</p> <p>Консультации на род. собраниях, размещение информации на стендах, мастер-класс, (конкурсы, викторины, семейные праздники и др. мероприятия)</p>	<p>Беседа, консультация по выявленной проблеме <i>(за каждого воспитанника)</i>.</p> <p>Конкурсы, викторины, праздники и различные мероприятия, анкетирование, фото - материалы, методические материалы. <i>(за каждое мероприятие)</i></p> <p>Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций. <i>(1 раз в квартал)</i></p>	5 5 2
Осуществление дополнительных работ	<p>Проведение сезонных работ в здании и на территории ДОУ.</p> <p>Участие в соревнованиях.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ремонтные работы - благоустройство и озеленение территории ДОУ - подготовка к новому учебному году - выполнение дополнительных поручений <i>(за каждое)</i> - Участие в конкурсах и спортивных соревнованиях - Участие в творческих конкурсах, в общественной жизни сада Использование ИКТ в образовательном процессе 	10 5 10 1 8 5 3
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Панорама открытых занятий и режимных моментов	<p>Высокий уровень проведения НОД</p> <ul style="list-style-type: none"> -на уровне детского сада -на муниципальном уровне - на региональном уровне/всероссийском 	63 7 10

Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, фестивалях: -на уровне детского сада -на муниципальном уровне - на региональном/всероссийском уровне	1 место	4
	2 место	3
	3 место	2
	участие	1
	1 место	7
	2 место	6
	3 место	5
	участие	4
	1 место	10
	2 место	9
3 место	8	
участие	8	
Подготовка и проведение мастер-классов, семинаров, семинаров-практикумов, разработка и реализация проектов, связанных с педагогической деятельностью.	Проведение мастер-классов, семинаров-практикумов; выступление на педсоветах с аналитическими материалами; выступление на конференциях; реализация проектов. - на уровне детского сада -на муниципальном уровне	3 5
Работа в РМО и ОМО учителей-логопедов.	- участие в РМО, ГМО - выступление в РМО, ГМО - выступление в РМО, ГМО (призовое место в конкурсе проектов и программ развития ДОУ)	2 7
Публикации	Наличие статей - в сборниках, журналах, газетах (печатные издания) - на электронных ресурсах	7 2
Ведение кружковой работы	- Наличие плана работы кружка, результативность его деятельности (<i>за одно занятие</i>) - Участие в проекте «Клубный час» (<i>за каждый</i>)	3 5
Предоставление информации на сайт МБДОУ	Печатная информация, фото: - заметка, новость - консультация (<i>эстетика качества оформления в соответствии с памяткой</i>)	3 2

ИТОГО:	
--------	--

Должность: педагог психолог

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Балл
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Перспективный план работы, календарный план, диагностика, планирование индивидуальной работы .	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам.	5
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей.	Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья с инструктором по ФК; утренники, вечера развлечений с музыкальным руководителем; конкурсы, викторины, акции, занятия	Организация мероприятий, конспект, видео и фото-материалы. <i>(за каждое мероприятие)</i>	3
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Сопровождение детей на фестивали, конкурсы, экскурсии и прочие мероприятия вне ДОУ.		2
	Достижения и участие детей в соревнованиях, конкурсах: - на уровне детского сада	1 место	4
		2 место	3
		3 место	2
	- на муниципальном уровне	участие	1
		1 место	5
		2 место	4
	- на региональном уровне	3 место	3
		участие	2
		1 место	6
2 место		5	
	3 место	4	
	участие	3	

	Организация и проведение открытых мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей.	Открытые утренники, праздники и т.п. - за подготовку детей к мероприятиям - исполнение роли <i>(за каждую роль)</i> - изготовление атрибутов - изготовление костюмов	4 5 2 5
	Обогащение образовательной среды в течение учебного года	Наполнение предметно-развивающей среды пособиями, играми, методиками <i>(при условии выполнения работы руками специалиста или родителей – одна игра в месяц)</i>	3
	Работа в составе творческих, экспертных групп, комиссий, жюри: <i>(за увеличение объёма выполняемых работ)</i>	- Руководство проектом, творческой группой, наставничество. - Участие в комиссиях, творческих группах, жюри. - Участие в оформлении макро- и микросреды.	6 3 3
	Организация и реализация коррекционной направленности образовательного процесса.	Разработка индивидуальных АОП для детей с ОВЗ. <i>(при наличии программ)</i> Разработка содержания деятельности, методическое сопровождение педагогов. Ведение документации ППк. <i>(по графику)</i> Психолого-педагогическое сопровождение детей с ОВЗ, работа с детьми из группы риска.	5 5 5 3
Эффективность работы с родителями	Консультационный центр для родителей с особыми детьми (с ОВЗ, ЗПР, СДВГ,, У/О, с группой риска) Организация педагогического просвещения родителей Консультации на род. собраниях, размещение информации на стендах, мастер-класс, (конкурсы, викторины, семейные праздники и различные открытые мероприятия)	Беседа, консультация, информирование по выявленной проблеме Конкурсы, викторины, семейные праздники и различные мероприятия <i>(за каждое мероприятие)</i>	5 5
Осуществление дополнительных работ	Подготовка к новому учебному году ,благоустройство и озеленение территории.	Подготовка к новому учебному году Благоустройство и озеленение территории ДОУ, выполнение обязанностей по различным	10 5

		направлениям работы, ремонтные работы. Выполнение дополнительных поручений (за каждое).	1
	Участие в соревнованиях	Участие в конкурсах и спортивных соревнованиях. Участие в акциях, конкурсах.	8 5
	Предоставление информации на сайт МБДОУ.	Печатная информация, заметка, новость, консультация.	3 2
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях Использование полученного опыта в повседневной деятельности.	Внедрение новых технологий, форм. методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых мероприятий	3
		Участие в конкурсах профессионального мастерства:	4
		район, город, край;	
		призовое место	
		1 место	8
		2 место	6
		3 место	5
		федерация, международный уровень, призовое место	7
		1 место	10
2 место	9		
3 место	8		
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Подготовка и проведение мастер-классов, семинаров, семинаров-практикумов, разработка и реализация проектов, связанных с педагогической деятельностью - на уровне детского сада - на муниципальном уровне	Наличие рабочей программы, (утвержденной педсоветом, либо при наличии лицензии или сертификата)	5
		Призовое место в конкурсе проектов и программ.	5
		Издание печатной продукции (статей, сборники, рабочие тетради), отражающей результаты работы.	7
		Разработка и реализация совместных с педагогами творческих, педагогических, социальных проектов, программы развития ДОУ и т.д.	5
	Работа в РМО и ОМО психологов дошкольного образования.		

		Участие в работе РМО	2
	Ведение кружковой работы	Наличие плана работы, программы кружка, результативность его деятельности. За одно занятие . Клубный час	3 5
ИТОГО:			

Должность: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Балл
	Наименование	Индикатор	
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Перспективный план работы, календарный план, диагностика, планирование индивидуальной работы и её результативность, тетрадь взаимодействия с родителями, журнал взаимодействия с воспитателями. Отсутствие замечаний администрации учреждения	Культура ведения документации (своевременность, полнота, эстетичность оформления)	5
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей.	Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья – инструктор по ФК. Утренники, вечера развлечений – музыкальный руководитель. - в рамках детского сада -на муниципальном уровне.	Наличие мероприятия, конспект, видео и фотоматериалы. <i>(за каждое)</i>	3
	Использование здоровьесберегающих технологий в работе.		3
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Участие детей в соревнованиях, конкурсах	Призовое место	5
	На уровне детского сада	Участие	3

	На муниципальном уровне.	Призовое место Участие	10 6
	На региональном уровне.	Призовое место Участие	10 8
	Организация и проведение открытых мероприятий. Участие в утренниках, праздниках, развлечениях.	- наличие мероприятий <i>(за каждое)</i> - за подготовку детей к окружным и районным мероприятиям <i>(за каждое)</i> - исполнение роли <i>(за каждую)</i> -изготовление атрибутов. -изготовление костюмов. -составление сценария <i>(за каждый)</i> -сопровождение детей (на фестивали, конкурсы, экскурсии.) -участие в акциях	3 5 5 2 5 2 2 3
	Содержание оборудования в музыкальном, в спортивном зале.	Наполнение центров активности и дидактического материала. (При условии выполнения работы руками специалиста или родителей - одна игра в месяц)	3
	За увеличение объёма выполняемых работ	- Руководство проектом, творческой группой, наставничество. - Участие в комиссиях, творческих группах, жюри. - Участие в оформлении макро- и микросреды. -Участие ТГ -Выполнение дополнительных поручений <i>(за каждое)</i>	6 3 3 3 1
	Публикации	Наличие статей -в сборниках, журналах,(печатные издания) -на электронных ресурсах	7 2
	Кружковая работа	- Наличие плана работы кружка, результативность его деятельности. <i>(за каждое занятие)</i>	3 5

		-Участие в проекте «Клубный час» (за каждый)	
	Предоставление информации на сайт МБДОУ	Печатная информация, фото. -Заметка, новость - Консультация	3 2
Эффективность работы с родителями	Организация педагогического просвещения родителей	Информационные стенды, буклеты по музыкальному воспитанию. Консультирование родителей по вопросам музыкального воспитания, по подготовке к различным мероприятиям.	3
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	- Отсутствие травм, несчастных случаев. (1 раз в квартал)	2
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	-Заседание комиссии ППК -Работа с детьми ОВЗ	5 3
Осуществление дополнительных работ	Проведение сезонных работ в здании и на территории	- ремонтные работы: в ДОУ, в зале. -благоустройство и озеленение территории ДОУ -подготовка к новому учебному году	10 5 10
	Участие в соревнованиях	-участие в конкурсах и спортивных соревнованиях работников образования Творческие конкурсы Участие в акциях (за каждую)	8 5 2
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства: -на уровне детского сада. -на муниципальном уровне -на региональном уровне.	Призовое место	4
		Участие	3
		Призовое место	8
		Участие	7
		Призовое место	10
		Участие	8
	Панорама открытых занятий и режимных моментов	Высокий уровень проведения НОД	
		-на уровне детского сада -на муниципальном уровне	6 3 7

		- на региональном уровне/всероссийском	10
	Участие в инновационной деятельности	-Составление компьютерных презентаций.	3
	Использование ИКТ	-Использование их при проведении НОД и открытых занятий, утренников, творческих отчётов <i>(за каждое)</i>	5
	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учётом возраста, подготовленности состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение НОД высокого качества.	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов.	3
	Подготовка и проведение мастер-классов, семинаров, семинаров-практикумов, разработка и реализация проектов, связанных с педагогической деятельностью, вебинары.	Подготовка и проведение мастер-классов, семинаров, практикумов, выступление на педсоветах с аналитическими материалами. -На уровне детского сада -На муниципальном уровне	2 5
	Работа на РМО и ГМО специалистов дошкольного образования.	- участие в РМО, ГМО - выступление в РМО, ГМО	2 7
ИТОГО:			

Должность: заведующий хозяйством, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию здания, машинист по стирке белья, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, кастелянша.

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Балл
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведение профессиональной документации	Акты, отчеты, журналы, ведомости, счета-фактуры, накладные и т.п.	Культура ведения документации (своевременность полнота, эстетичность оформления)	5
		Работа за компьютером (Весь день)	3
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Своевременное обеспечение продуктами, хозяйственно бытовыми товарами, мягким инвентарем. Своевременное и качественное выполнение поставленных задач.	5

Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы;	Подъем тяжестей с пола на полки, перетаскивание мебели, коробок с товаром, мешки и прочее. 15 часов в месяц	3
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующими или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов (при наличии проверки)	отсутствие предписаний	5
		устранение предписаний в установленные сроки	2
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, проведение сезонных работ в здании и на территории	- ремонтные работы и работы связанных с ликвидацией аварий, подготовка к НУГ) (за каждое мероприятие)	10
		- сезонные работы (посадка рассады, копка, уборка снега, полив грядок, прополка клумб) (за каждое мероприятие)	5
		- выполнение дополнительных поручений (за каждое)	1
	Участие в конкурсах, мероприятиях учреждения Участие в спортивных соревнованиях	(за каждое мероприятие)	3 8
Выплаты за качество выполняемых работ			
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения Журнал санитарного состояния территории и учреждения	Отсутствие замечаний надзорных органов и других ведомств (при наличии проверки)	5
		Отсутствие замечаний администрации учреждения и медработника	4
Соблюдение энергосбережения	Рациональное использование воды и электроэнергии	Отсутствие замечаний администрации	3
ИТОГО:			

Должность: шеф-повар, повар

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Балл
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Отсутствие или оперативное устранение предписаний		отсутствие предписаний	5

контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов (при наличии проверки)	устранение предписаний в установленные сроки	2
Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы;	Подъем тяжестей с пола на полки, с плит на подтоварники 15 часов в месяц	3
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек заболеваний	4
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний надзорных органов и администрации учреждения		4
Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов и администрации учреждения		4
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, проведение сезонных работ в здании и на территории	- ремонтные работы и работы связанных с ликвидацией аварий, подготовка к НУТ) (за каждое мероприятие)	10
		- сезонные работы (посадка рассады, копка, уборка снега, полив грядок, прополка клумб) (за каждое мероприятие)	5
		- выполнение дополнительных поручений (за каждое)	1
	Участие в конкурсах, мероприятиях учреждения	(за каждое мероприятие)	3
	Участие в спортивных соревнованиях		8
Выплаты за качество выполняемых работ			
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений и территории учреждения Журнал санитарного состояния	- Отсутствие замечаний надзорных органов и других ведомств (при наличии проверки)	5
		- Отсутствие замечаний администрации учреждения и медработника	4
Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд		Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	3

Соблюдение энергосбережения	Рациональное использование воды и электроэнергии	Отсутствие замечаний администрации учреждения	3
ИТОГО:			

Должность: младший воспитатель.

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Балл
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Проведение работы по укреплению здоровья детей	Соблюдение температурного, светового режима, режима кварцевания и проветривания	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	4
Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	4
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, проведение сезонных работ в здании и на территории	- ремонтные работы и работы связанных с ликвидацией аварий, подготовка к НУГ) (за каждое мероприятие)	10
		- сезонные работы (посадка рассады, копка, уборка снега, полив грядок, прополка клумб) (за каждое мероприятие)	5
		- выполнение дополнительных поручений (за каждое)	1
	Участие в спортивных соревнованиях (за каждое)		8
	Помощь в подготовке и проведении образовательной деятельности		3

Участие в мероприятиях учреждения	Участие в конкурсах и мероприятиях учреждения (утренники, праздники, вечера-развлечения) (за каждое мероприятие)	-помощь в подготовке мероприятий	3
		- исполнение роли	5
		-изготовление атрибутов,	3
		-изготовление костюмов	5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений и территории учреждения Журнал санитарного состояния	- Отсутствие замечаний надзорных органов и других ведомств (при наличии проверки)	5
		- Отсутствие замечаний администрации учреждения и медработника	4
Соблюдение энергосбережения	Рациональное использование воды и электроэнергии	Отсутствие замечаний администрации учреждения	3
Итого:			

Должность: секретарь

		Условия	
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Наименование	Индикатор	Балл
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообеспечению	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	10
		Ведение архивной документации	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Оперативность выполняемой работы Осуществление дополнительных	Проведение сезонных работ в здании и на территории	Оформление и ведение личных дел	5
		Создание банка данных, необходимого для работы, и эффективное его использование.	5
		- благоустройство и озеленение территории ДОУ	5
		- участие в субботнике - подготовка к новому учебному году	5 10
Выплаты за качество выполняемых работ			

Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств.	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	5
		Соблюдение сроков выполнения.	10
ИТОГО			

Должность: специалист по охране труда

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Балл
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма.	Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	Отсутствие замечаний	1
	Отсутствие производственных травм	Отсутствие травм	2
Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	По факту проведения занятий	1 занятие	5
		Свыше 1 занятия	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Составление и предоставление отчетности по охране труда в сроки по установленным формам	Оценивается по факту отсутствия обоснованные зафиксированных замечаний	Без замечаний	3
Инициативный подход к работе	Предложение администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	1
Выплаты за качество выполняемых работ			
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	Обоснованные зафиксированные замечания	Отсутствие замечаний	3

Должность: специалист по закупкам

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Балл
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	Составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной компании.	Выполняется качественно и в срок	3
	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов.	Отсутствие замечаний	3
	Своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	Своевременное и полное предоставление отчетности	2
Экспертиза результатов закупок, приемка товаров	Проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуга	Факт проведения	2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	Выполнение в срок и в полном объеме	100%	3
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень организации работы	Владение информационными программами, использование информационных систем	Свободное владение необходимыми программными продуктами	2
	Обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках.	Отсутствие замечаний	4
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	Отсутствие замечаний	1

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

«Должность»	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	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	5%
			отсутствие несчастных случаев детей и взрослых	3%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
		реализация плана мероприятий в соответствии с «дорожной картой»	исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с «дорожной картой» развития МСО	10%
информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%		

		дизайн образовательной среды	инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов	7%
		качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организаций	5%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления (за каждый дополнительный объект)	3%
			наличие статуса городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами	7%
		тиражирование инновационных разработок городских, региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	5%
	кадровое обеспечение	позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах «Воспитатель года»; «Лучший педагог дополнительного образования»; «Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов»);	наличие участников наличие победителей	5% 10%

		«Молодой воспитатель»; «Хочу стать руководителем»		
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
		представительство в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
		позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления, публикации руководителя ОУ	2% 5%
		управленческое наставничество	участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стаже-рами	7%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
образовательные результаты	учебные результаты		наличие реализованных мероприятий в рамках проекта (вариативной части ООП ДО)	10%
	внеучебные результаты		наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
			международный и всероссийский уровень	6%
			региональный уровень муниципальный уровень	4% 3%
воспитательная работа		Укомплектованность детьми групп полного дня в соответствии с федеральной статистической	10%	

		формой 85-К по состоянию на 31 декабря 100%–10% менее 100%–0%	
		отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
		положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете	2%
		организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
выплаты за качество выполняемых работ			
организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а так же по результатам ведомственного контроля в сфере закупок	5%
	привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%
		предоставление платных образовательных услуг:	5%
		по тарифам, предусмотренным правовым актом города	
	по индивидуальным тарифам	10%	
наличие контрактов с частными дошкольными учреждениями	до 100 детей от 100 до 150 детей более 150 детей	5% 8% 10%	
Приведение в соответствие с	отсутствие выявленных фактов	10%	

		действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения	несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов	
Заместитель руководителя	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	14%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	15%
	сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	15%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на	организация и проведение мероприятий,	15%

		сохранение здоровья детей	способствующих здоровью учащихся, воспитанников	
		посещаемость детей	не менее 80%	20%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	15%
				20%
		достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1– 2% от общей численности		15%
выплаты за качество выполняемых работ				
эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов		20%

Размер персональных выплат заместителя руководителя Учреждения

№ 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 при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения** при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения** при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный» при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	 5% 15% 20% 15% 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%
3	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными учреждениями образования	20%

<*> 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).

Размер выплат по итогам работы заместителя руководителя Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
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	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	Капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	Проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг(ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	Уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

