


Приложение № 2  
К коллективному договору на 2020 -2023 гг.

Согласовано:  
Председатель ПК МБДОУ №295  
 М.З. Погосян  
06 2020 г.

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ № 295  
О.А. Кузнецова  
приказ № 105-00 от 06 2020 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 295 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей»**

г. Красноярск, 2020

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 295 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей» (далее - МБДОУ № 295\ учреждение).

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

Система оплаты труда работников устанавливается в МБДОУ № 295 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 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 ставок заработной платы всех категорий работников.

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

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

1.5. При переходе на новые системы оплаты 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 по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учёта стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

1.7. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

1.8. 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 коллективном договоре, 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:

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников учреждения**

«Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3237
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3 409
2-й квалификационный уровень		3 749
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень <b>Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель</b>	при наличии среднего профессионального образования	5 592
	при наличии высшего профессионального образования	6 365
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 853
	при наличии высшего профессионального образования	6 666
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 411

1		2
Воспитатель, методист, Педагог-психолог	при наличии высшего профессионального образования	7 302
4-й квалификационный уровень Старший воспитатель	при наличии среднего профессионального образования	7 016
	при наличии высшего профессионального образования	7 994

Для должности «**младший воспитатель**» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 849 руб.»;

2.4.

«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 <b>делопроизводитель</b>	3 409
2-й квалификационный уровень	3 596
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 783
2-й квалификационный уровень <b>Заведующий хозяйством</b>	4 157
3-й квалификационный уровень	4 567
4-й квалификационный уровень	5 764
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 157
2-й квалификационный уровень	4 567
3-й квалификационный уровень	5 014
4-й квалификационный уровень	6 027

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «**специалист по охране труда**» устанавливается в размере 4 157 рубля;  
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «**специалист по закупкам**» устанавливается в размере 4 157 рублей

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

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень заведующий структурным подразделением	8 316
2-й квалификационный уровень	8 939
3-й квалификационный уровень	9 644
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4 157
3-й квалификационный уровень	4 567
4-й квалификационный уровень	5 764
5-й квалификационный уровень	6 511
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	7 037
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	7 563
2-й квалификационный уровень	8 762
3-й квалификационный уровень	9 435

2.5.

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень Дворник, кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений, повар 2-3 разряда по ТС	2 928
2-й квалификационный уровень Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда по ТС, повар 4-5 разряда по ТС	3 409
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 409
2-й квалификационный уровень	4 157
3-й квалификационный уровень	4 567
4-й квалификационный уровень	5 502

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.6.1. 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<sub>min</sub> - 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.

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

2.6.3 Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.8.4 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.

2.6.4 Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу)

<b>Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы</b>	<b>Предельное значение повышающего коэффициента, процентов</b>
За наличие квалификационной категории:	
высшей квалификационной категории	25
первой квалификационной категории	15
За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50

2.6.5 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K,$$

где:

K1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения;

K2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K2 = 0%;

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

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

где:

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

Qопл - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Qзар - 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;

Qстим - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

Qотп - 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 (виды, размер и условия)**

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 положении 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. К заработной плате работников учреждения 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 (в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края).

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 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

3.7. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

<b>Виды компенсационных выплат</b>	<b>Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</b>
За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)*	20 %
За ненормированный рабочий день	15 %

<\*> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах, группах.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

#### **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. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. 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:

- 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 (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 (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;  
- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 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.

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

4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работников учитывает аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, так же могут устанавливаться ежеквартально или на год.

4.10. 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 учреждения определяются согласно **Приложению 1** к настоящему Положению.

4.11. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

**Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно Приложению 2 к настоящему Положению.**

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

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.11.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного [Законом](#) Красноярского края от 29.10.2009 N 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 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 обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного [Законом](#) Красноярского края от 29.10.2009 N 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 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

4.12. 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 3** к настоящему Положению.

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

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

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

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

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

где:

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

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

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

$Q_{\text{стим}}$  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 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;

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) 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 в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

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

## **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 с бракосочетанием работника, рождением ребенка у работника, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) работника. Работник обязан представить подтверждающие документы (оригинал свидетельства о бракосочетании, рождении, смерти и т.д.), для получения единовременной материальной помощи.

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения и составляет не более трех тысяч рублей по одному основанию.

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

## **VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ.**

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

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

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии [спунктом 6.1.2.](#) настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется главным управлением образования администрации города и устанавливается в размере:

п/п	Наименование	Кратность
1.	Руководитель	4,0
2.	Заместитель руководителя	3,6

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 возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.2.1. Размер должностного оклада руководителя, его 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. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных [показателей](#), характеризующих работу учреждения в соответствии с **Приложением 4 к настоящему Положению**.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайств территориальных отделов главного управления образования администрации города по соответствующим районам города (далее - территориальные отделы).

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 5** 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 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск".

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

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 "Об оплате труда работников муниципальных 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. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя этого учреждения.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с [разделом 3](#) настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяются в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностного оклада руководителя учреждения.

6.12. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 35 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, 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.

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

6.12.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

3 часа в день – заведующему ДОУ с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

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

6.13. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее - комиссия).

6.14. Территориальные отделы представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю.

6.15. Руководители учреждения имеют 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 руководителю.

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;
- ✓ повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.17.1. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителем учреждения снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

- ✓ в виде замечания - на 10%;
- ✓ в виде выговора - на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество



выполняемых работ суммируется, но не более чем на 30%.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя, заместителей и главных бухгалтеров учреждения устанавливаются согласно **Приложению 6** к настоящему Положению.

6.21. Руководителю, заместителям и главным бухгалтерам учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
	2	3
	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
	<p>Опыт работы в занимаемой должности <u>&lt;*&gt;</u>:</p> <p>от 1 года до 5 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u></p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <u>&lt;***&gt;</u></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <u>&lt;*&gt;</u></p>	<p>5%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>20%</p>
	<p>от 5 лет до 10 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u></p> <p>при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <u>&lt;***&gt;</u></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <u>&lt;***&gt;</u></p> <p>свыше 10 лет</p>	<p>15%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p>

при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "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 ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

6.22. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

6.23. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю учреждения, их заместителям и главным бухгалтерам по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
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%

6.24. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

6.25. Руководителю учреждения, их заместителям и главным бухгалтерам может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным [разделом V](#) настоящего Положения.

6.26. 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.

6.27. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.28. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в [абзаце первом пункта 6.12](#) настоящего Положения.

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

**Приложение 1**  
к ПОЛОЖЕНИЮ об оплате труда работников МБДОУ № 295

**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 МБДОУ № 295**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество процентов	Периодичность
	Наименование	Описание		
<b>ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО по УВР</b>				
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса		12%	Год
	дизайн образовательной среды		2%	Ежемесячно
	наличие высококвалифицированных педагогических кадров		1%	Ежемесячно
	система непрерывного развития педагогических кадров		2%	Ежемесячно
	Реализация плана мероприятий «дорожной карты» по решению задач городской педагогической конференции\педагогического совета		5%	Квартал
	Информационная открытость образовательного учреждения		2%	Ежемесячно
Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей		2%	Ежемесячно
	общая посещаемость детей в месяц	не менее 80%	2%	Ежемесячно
	отсутствие травматизма детей	100%	10 %	Год
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Обеспечение качества образования в учреждении	Участие в конкурсах инновационных учреждений, конкурсах КИМЦ, ГУО (Лучший образовательный проект, Лучшая методическая разработка, конкурс инфраструктурных решений, фестиваль успешных практик и т.д.)		10 %	Квартал

	участие педагогов в профессиональных конкурсах («Воспитатель года», «Лучший по профессии и т.д.)		5%	Квартал
	победы в конкурсах инновационных учреждений		2%	Ежемесячно
	победы педагогов в профессиональных конкурсах		2%	Ежемесячно
Образовательные результаты, достижения детей	Учебные результаты	Наличие проектов в вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	5%	Ежемесячно
	Готовность к обучению в школе	100% высокий и достаточный уровень готовности выпускников (оценивается в мае)	15%	Год
	Внеучебные результаты (любой уровень)	диплом победителя или победителя в номинации (ребенок\группа детей, очное участие)	5%	Ежемесячно
		диплом участника (ребенок\группа детей, очное участие)	3%	Ежемесячно
		участие/победы детей в конкурсах на образовательных ресурсах в сети Интернет, документ, подтверждающий участие/победу	1%	Ежемесячно
	Воспитательная работа	отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	1%	Ежемесячно
		положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете	1%	Ежемесячно

		организация и проведение городских/районных календарных мероприятий для детей и взрослых	10%	Ежемесячно
Предъявление результатов педагогической\образовательной деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	в учреждении (доклад, выступление, публикация, презентация)		5%	Ежемесячно
	вне учреждения ( доклад, выступление, публикация, презентация)		15%	Ежемесячно

#### **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	15 %	Квартал
Диссеминация педагогического\управленческого опыта	количество изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ	1	2%	Ежемесячно
		Более 1	5%	Ежемесячно
	выступление на конференциях, семинара	краевой уровень	10%	Ежемесячно
		всероссийский уровень	20%	Ежемесячно
Предъявление образовательных практик	городской	10%	Ежемесячно	
	краевой	15%	Ежемесячно	
Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	5%	
		1 раз в месяц	10%	

#### **ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО АХР (АХЧ)**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество процентов	Периодичность
	Наименование	Описание		
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				

Уровень исполнения требований Роспотребнадзора, требований Госпожнадзора.	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		12%	Год
	Эффективность финансово-экономической деятельности		1%	Ежемесячно
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Правильность оформления технического задания и контрактных отношений. Отсутствие нарушений действующего законодательства.	Организация закупок в соответствии с 94, 223, 44-ФЗ, в соответствии с законом о контрактной системе		2%	Ежемесячно
	Предоставление материалов для публикации на сайте. План работы и результаты		2%	
	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения своевременное заключение муниципальных контрактов правильность проведения процедуры проведения закупок.		2%	
	Контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ. Контроль за выполняемыми работами и своевременной поставкой.			
Осуществление работ общественного характера.	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий. Работа с сайтом МБДОУ. Изготовление атрибутов.		3%	
	Участие в оформлении помещений.		1%	
			2%	
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении. Штукатурно-малярные Работы.		3%	Квартал
	Участие в благоустройстве территории МБДОУ. Озеленение, по итогу выполненных работ.		6%	Квартал



	За расширение зоны обслуживания. Выполнение обязанностей ответственного по ОТ, ПБ и ТБ, за энергоэффективность и энергосбережение.		2%	Ежемесячно
Сохранность и контроль за имуществом учреждения.	Работа с основными средствами учреждения. Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация.		2%	Ежемесячно
Эффективность организации работы коллектива МБДОУ и структурного подразделения «ПеОн»	Отсутствие обоснованных жалоб. Отсутствие конфликтных ситуаций. Организация работы обслуживающего персонала.		1%	Квартал
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами. Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей.	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, вышестоящих организаций  Уровень исполнительской дисциплины.		5%	Ежемесячно
Соблюдение норм здорового образа жизни.	Отсутствие больничных листов. По факту.		1%	Ежемесячно
Обеспечение экономии. Своевременная и качественная сдача отчетности.	-материальных ресурсов; - водопотребления; - энергопотребления; - теплотребления. Оперативный контроль, осуществляемый заместителем заведующего по АХЧ. Участие в реализации программы по энергосбережению. Наличие утвержденной программы. Соблюдение сроков реализации программы		5%	Ежемесячно
<b>ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ</b>				
<b>Критерии оценки результативности и качества труда</b>	<b>Условия</b>		<b>Балл</b>	<b>Периодичность</b>
	<b>Наименование</b>	<b>Описание</b>		
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				

<b>Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса</b>	Повышение профессиональной компетентности: - публикации, участие в конкурсах по методическим разработкам, образовательным проектам - повышение квалификации за счет собственных средств - выступление на методических объединениях в МБДОУ, конференциях, семинарах(очное/заочное)		Личное 3 Совместное 1  3  0,5-1,5	Ежемесячно
	Участие в профессиональном конкурсе «Воспитатель года» район город край РФ		3 5 10 15	Ежемесячно
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение проектов (согласованных и утвержденных) Отчетность о работе по реализации проекта (фото-, видеоотчеты, презентации)		1	Ежемесячно
Достижения в области ИКТ	Представление своей деятельности в интернет - пространстве			Ежемесячно
	Предоставление материалов для публикации на сайте ДОУ: - фотоотчёт, текстовые публикации		1	
	- видеоролик, видеофильм, презентация - Ведение сайта МБДОУ		2 3	
Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	Проведение открытых родительских собраний, мероприятий с привлечением сторонних специалистов, специалистов МБДОУ, проведение собраний в нетрадиционной форме		1	Ежемесячно
	Мероприятия организованы по запросу родителей, специалистов, с учетом интересов всех участников образовательных отношений с наличием фото- и видеоотчётов, бланков мониторинга		2	
	Организация взаимодействия с родителями в соответствии с их интересами и потребностями) организация		1	

	выездов, клубов по интересам и т.д. (фото-, видеоотчёты, мониторинг)			
Осуществление дополнительных работ	Поручения руководителя Работы, увеличивающие интенсивность нагрузки, не входящие в перечень должностных обязанностей: -благоустройство территории ( наличие и реализация проекта) -промежуточная работа по проекту		1  По итогу 3  0,5-1	Ежемесячно
	Подготовка и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий, не входящих в перечень традиционных праздников (новый год, 23 февраля, 8 марта, 9 мая, 1 июня, выпускной, день знаний) Пошив костюмов.		1,5  1	Ежемесячно
	Работа в инициативных, творческих группах		1	
	Изготовление атрибутов, предназначенных для многократного использования в различных мероприятиях.(фотоотчет)		0,5-1,5	
	Участие в качестве героя, ведущего на группах (по количеству мероприятий)		1-8	
	Инновационная деятельность: работа по УМК "Дары Фребеля", "Монтессори"		2	Ежемесячно
	Организация работы с педагогическим коллективом		2	
Участие в общественной жизни профессионального сообщества	Мероприятия различного характера, Участие Призовые места		2 3	Ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Эффективная реализация коррекционной направленности воспитательно-образовательного процесса	Составление и реализация индивидуальных маршрутов развития ребёнка По факту (справка по программе)		3	Ежемесячно
Высокий уровень организации воспитательно-образовательного процесса	Достижения воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущими отчетными периодами. Результаты		2	Ежемесячно

	педагогических наблюдений, мониторинг (аналитическая записка старшего воспитателя)			
<b>ВОСПИТАТЕЛЬ</b>				
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
<b>Критерии оценки результативности и качества труда</b>	<b>Условия</b>		<b>Баллы</b>	<b>Периодичность</b>
	<b>Наименование</b>	<b>Описание</b>		
Обеспечение методического уровня организации воспитательно-образовательного процесса	Повышение профессиональной компетентности: - публикации, участие в конкурсах по методическим разработкам, образовательным проектам - повышение квалификации за счет собственных средств - выступление на методических объединениях в МБДОУ, конференциях, семинарах(очное/заочное)		Личное 3 Совместное 1 3  0,5-1,5	Ежемесячно
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Обеспечение дополнительной занятости детей	Организация и проведение экскурсий, регулярное посещение музеев, театров, выставок. (согласованных и утвержденных) (Организатор мероприятия, наличие отзывов, отчетов, фотоотчётов)		2	Ежемесячно
Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение проектов (фото-, видеоотчеты, презентации)		1	Ежемесячно
Достижения в области ИКТ	Представление своей деятельности в интернет - пространстве Предоставление материалов для публикации на сайте ДОУ: - фотоотчёт, текстовые публикации		1	Ежемесячно
	- видеоролик, видеофильм, презентация		2	
	- ведение сайта МБДОУ		3	

Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	Проведение родительских собраний в нетрадиционной форме с привлечением сторонних специалистов, специалистов МБДОУ, (фото- и видеоотчётов, бланков мониторинга)		1	Ежемесячно
	Организация взаимодействия с родителями в соответствии с их интересами и потребностями		1	Ежемесячно
	Осуществление работы с семьями находящимися в социально опасном положении и другими категориями семей(трудной жизненной ситуации, опекуны, многодетные, матери одиночки, малообеспеченные и т. д) своевременное выявление, наличие индивидуального плана работы		1	Ежемесячно
	Дополнительная работа с детьми по индивидуальному маршруту составленному в соответствии с ФГОС (наличие планов, отчетов и разработанных занятий)		1	Ежемесячно
Осуществление дополнительных работ	Поручения руководителя. Работы, увеличивающие интенсивность нагрузки, не входящие в перечень должностных обязанностей: -благоустройство территории(наличие и реализация проекта) -промежуточная работа по проекту		1  По итогу 3 0,5-1	Ежемесячно

	Увеличение нагрузки из за сверхурочных работ:	-до 10 дней(за воспитателя)	1	Ежемесячно
		-до 20 дней(за воспитателя)	2	
		-до 30 дней(за воспитателя)	3	
		-до 10 дней(за мл. воспитателя)	0,5	
		-до 20 дней(за мл. воспитателя)	1	
		-до 30 дней(за мл. воспитателя)	1,5	
	Работа в инициативных, творческих группах и комиссиях		1	Ежемесячно
	Подготовка и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий, не входящих в перечень традиционных праздников (новый год, 23 февраля, 8 марта, 9 Мая, 9 мая, 12 апреля старшая и подготовительная группы)		1,5	Ежемесячно
	Пошив костюмов		1	
	Изготовление атрибутов, предназначенных для многократного использования в различных мероприятиях.(фото отчет)		0,5-1,5	
	Участие в качестве героя, ведущего на других группах (по количеству мероприятий)		1-8	
Участие в общественной жизни профессионального сообщества	Мероприятия различного характера, Участие		2	Ежемесячно
	Призовые места		3	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				

Эффективная реализация коррекционной направленности воспитательно-образовательного процесса	Составление и реализация индивидуальных маршрутов развития ребёнка По факту (справка по программе)		3	Ежемесячно
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Достижения воспитанников в конкурсах. Очное участие: Внутри учреждения (не менее 10 работ)		1-2	Ежемесячно
	Район участие/ победа		2/3	
	Город участие/ победа		3/4	
	Заочное участие		0,5	
Высокий уровень организации воспитательно-образовательного процесса	Участие в профессиональном конкурсе «Воспитатель года» Район		3	Ежемесячно
	Город		5	
	Край		10	
	РФ		15	Ежемесячно
	Использование опыта в своей профессиональной деятельности (Демонстрация личного опыта при проведении открытых занятий и творческих отчётов)		1	ежемесячно
Оценка выполнения муниципального задания	Наставничество		1	Ежемесячно
	Посещаемость / заболеваемость / качество образовательного процесса По факту (анализ табеля посещаемости, мониторинг заболеваемости, аналитическая справка старшего воспитателя)		0,5	Ежемесячно
<b>ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ</b>				
<b>Критерии оценки результативности и качества труда</b>	<b>Условия</b>		<b>Баллы</b>	<b>периодичность</b>
	<b>Наименование</b>	<b>Описание</b>		
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при</b>				

<b>Выполнении поставленных задач</b>				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Повышение профессиональной компетенции: -публикации, участие в конкурсах по методическим разработкам, образовательным проектам -повышение квалификации за счет собственных средств -выступление на методических объединениях МБДОУ, конференциях, семинарах(очное/заочное)		Личное 3 Совместное 1 3 0,5-1,5	Ежемесячно
Обеспечение дополнительной занятости детей	Организация и проведение экскурсий (организатор мероприятия, наличие фотоотчетов)		2	Ежемесячно
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение проектов (согласованных и утвержденных) (фото-, видеоотчеты, презентации)		1	Ежемесячно
Достижения в области ИКТ	Представление своей деятельности в интернет - пространстве Предоставление материалов для публикации на сайте ДОУ: - фотоотчёт, текстовые публикации - видеоролик, видеофильм, презентация - ведение сайта МБДОУ		1 2 3	Ежемесячно
Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	Организация взаимодействия с родителями в соответствии с их интересами и потребностями: организация выездов, клубов по интересам, спортивных квестов, кружков в ДОУ, районе и городе и т.д.		1	Ежемесячно



	Проведение открытых родительских собраний с привлечением сторонних специалистов, специалистов МБДОУ, собраний в не традиционной форме (наличие фото и видеотчетов, бланков мониторинга)		1	Ежемесячно
	Организация кружковой работы в группах	До 10 человек От 10 до 20 человек	1 2	Ежемесячно
Осуществление дополнительных работ	Поручения руководителя Работы, не входящие в перечень должностных обязанностей : -благоустройство территории(наличие и реализация проекта) -промежуточная работа по проекту -увеличение нагрузки из за сверхурочных работ		1 По итогу 3 0,5-1	Ежемесячно
		-до 10 дней (за воспитателя, муз. руководителя	1 2	
		-до 20 дней(за воспитателя муз. руководителя	3 0,5	
		-до 30 дней(за воспитателя муз. руководителя	1 1,5	
		-до 10 дней(за мл. воспитателя)		
		-до 20 дней(за мл. воспитателя)		
	Организация культурно-массовых и спортивных мероприятий, не входящих в календарный план ДОУ праздников (		1,5	Ежемесячно

	23 февраля, 1 июня)			
	Пошив костюмов Изготовление атрибутов, предназначенных для многократного использования в различных мероприятиях. (фотоотчет) Работа в инициативных, творческих группах		1 0,5-1,5 1	
	Участие в качестве героя, ведущего на других группах (по количеству мероприятий)		1-8	
Участие в общественной жизни профессионального сообщества	Мероприятия различного характера. -Участие -Призовые места		2 3	Ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Эффективная реализация воспитательно-образовательного процесса	Составление и реализация индивидуальных маршрутов развития ребёнка для различных категорий детей По факту ( справка по программе)		3	Ежемесячно
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Использование личного опыта в своей профессиональной деятельности ( мастер-класс, открытые занятия, методические выступления)		1	Ежемесячно
Высокий уровень организации воспитательно-образовательного процесса	Достижения воспитанников в соревнованиях: -внутри учреждения - район участие/победа - город участие/победа		1-2 2-3 3-4	Ежемесячно
	Участие в профессиональном конкурсе "Воспитатель года" Район Город Край РФ		3 5 10 15	Ежемесячно я

Оценка выполнения муниципального задания	Посещаемость / заболеваемость / качество образовательного процесса. По факту (анализ табеля посещаемости, мониторинг заболеваемости, аналитическая справка старшего воспитателя)		0,5	Ежемесячно
<b>МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ</b>				
<b>Критерии оценки результативности и качества труда</b>	<b>Условия</b>		<b>Баллы</b>	<b>периодичность</b>
	<b>Наименование</b>	<b>Описание</b>		
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Повышение профессиональной компетенции: -публикации, участие в конкурсах по методическим разработкам, образовательным проектам -повышение квалификации за счет собственных средств -выступление на методических объединениях МБДОУ, конференциях, семинарах(очное/заочное)		Личное 3 Совместное 1 3 0,5-1,5	Ежемесячно
Обеспечение дополнительной занятости детей	Организация и проведение экскурсий (организатор мероприятия, наличие фотоотчетов)		2	Ежемесячно
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение проектов (согласованных и утвержденных) (фото-, видеоотчеты, презентации)		1	Ежемесячно
Достижения в области ИКТ	Представление своей деятельности в интернет - пространстве Предоставление материалов для		1	Ежемесячно

	публикации на сайте ДОУ: - фотоотчёт, текстовые публикации - видеоролик, видеofilm, презентация - ведение сайта МБДО		2 3	
Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	Организация взаимодействия с родителями в соответствии с их интересами и потребностями: организация выездов, клубов по интересам, спортивных квестов, кружков в ДОУ, районе и городе и т.д		1	Ежемесячно
	Проведение открытых родительских собраний с привлечением сторонних специалистов, специалистов МБДОУ, собраний в не традиционной форме (наличие фото и видеоотчетов, бланков мониторинга)		1	Ежемесячно
	Организация кружковой работы в группах	До 10 человек От 10 до 20 человек	1 2	Ежемесячно
Осуществление дополнительных работ	Поручения руководителя Работы, не входящие в перечень должностных обязанностей : - благоустройство территории (наличие и реализация проекта) - промежуточная работа по проекту - увеличение нагрузки из за сверхурочных работ		1 По итогу 3 0,5-1	Ежемесячно
		-до 10 дней(за воспитателя, муз.руководителя) -до 20 дней(за воспитателя муз.руководителя, ) -до 30 дней(за воспитателя муз.руководителя, )	1 2 3 0,5 1	

		-до 10 дней(за мл. воспитателя) -до 20 дней(за мл. воспитателя) -до 30 дней(за мл. воспитателя)	1,5	
	Организация культурно-массовых и спортивных мероприятий, не входящих в календарный план ДОУ праздников ( День знаний, новый год, 23 февраля, 8 марта, 9 мая, 1 июня, выпускной).)		1,5	Ежемесячно
	Пошив костюмов Изготовление атрибутов, предназначенных для многократного использования в различных мероприятиях. (фотоотчет) Работа в инициативных, творческих группах		1 0,5-1,5 1	
	Участие в качестве героя, ведущего на других группах (по количеству мероприятий)		1-8 -	
Участие в общественной жизни профессионального сообщества	Мероприятия различного характера. -Участие -Призовые мест		2 3	Ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Эффективная реализация воспитательно-образовательного процесса	Составление и реализация индивидуальных маршрутов развития ребёнка для различных категорий детей По факту ( справка по программе)		3	Ежемесячно
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Использование личного опыта в своей профессиональной деятельности ( мастер-класс, открытые занятия, методические выступления)		1	Ежемесячно

Высокий уровень организации воспитательно-образовательного процесса	Достижения воспитанников в соревнованиях: -внутри учреждения - район участие/победа - город участие/победа		1-2 2-3 3-4	Ежемесячно
	Участие в профессиональном конкурсе "Воспитатель года" Район Город Край РФ		3 5 10 15	Ежемесячно
<b>СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ</b>				
<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Условия</b>		<b>Баллы</b>	<b>Период</b>
	<b>Наименование</b>	<b>Описание</b>		
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Помощь в разработке, согласовании, утверждении планов, проектов		2	Ежемесячно
	Руководство методическими объединениями, творческими группами педагогических работников		1	Ежемесячно
	Повышение профессиональной компетентности (участие в конференциях, семинарах, публикации) • <u>Очное участие</u> • <u>Заочное участие</u>		Личное 3 Совместное 1	Ежемесячно
	Наставничество молодых педагогов		2	Ежемесячно
	Сопровождение педагогов в профессиональных конкурсах, помощь в организации курсовой переподготовки, помощь в аттестации.		3	Ежемесячно
Обеспечение дополнительной занятости детей	Организация и проведение экскурсий, посещение музеев, театров, выставок.		2	Ежемесячно

<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение Проектов, исследований, развивающих программ (согласованных и утвержденных)		2	Ежемесячно
Достижение в области ИКТ	Работа с сайтом МБДОУ. Работа с документами поступающими на электронную почту.		3	Ежемесячно
Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	Осуществление работы с семьями находящимися в социально опасном положении и другими категориями семей (трудной жизненной ситуации, опекуны, многодетные, матери одиночки, малообеспеченные и т.д).		1	Ежемесячно
	Выступления на родительских собраниях. Индивидуальные консультации с родителями.		1	Ежемесячно
	Работа с родительским комитетом детского сада.		1	Ежемесячно
Осуществление дополнительных работ не входящих в перечень должностных обязанностей	Поручения руководителя Работы не входящие в перечень должностных обязанностей: -благоустройство территории(наличие проекта и его реализация) -промежуточная работа по проекту		3	Ежемесячно
			По итогу 3 0.5-1	
	Помощь в подготовке и проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий		1	
Участие в общественной жизни профессионального сообщества	Мероприятия различного характера, организованные профсоюзной организацией <ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие</li> <li>• Призовые места</li> </ul>		1	Ежемесячно
			3	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				

Эффективная реализация направленности воспитательно-образовательного процесса	Контроль за разработкой, сопровождением и реализацией адаптированной образовательной программы		1	Ежемесячно
Высокий уровень организации воспитательно-образовательного процесса	Обеспечение участия ДОО в конкурсах, смотрах, выставках, публикации педагогов, мотивация на повышение качества воспитательно – образовательного процесса. -район участие/ победа -город участие / победа -заочное участие		2/3 3/4 0.5	Ежемесячно
Оценка выполнения муниципального задания	Посещаемость / заболеваемость / качество образовательного процесса		2	Ежемесячно

#### **МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ (ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛЯ)**

Критерии оценки и результативности труда	Условия		Баллы	периодичность
	Наименование	Индикатор		
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Обеспечение высокого уровня организации жизнедеятельности детей в группе	Оказание помощи воспитателям в организации и проведении образовательной деятельности, работ по укреплению здоровья детей, досуговых мероприятий	Оперативный контроль, аналитическая записка воспитателей	1	Ежемесячно
	Соблюдение распорядка дня режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию, качественная организация питания в группе	Оперативный контроль медперсонала, администрации учреждения	1	Ежемесячно
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				



Осуществление дополнительных работ	Поручения руководителя	Работы, не входящие в перечень должностных обязанностей, выполненные качественно, с творческим подходом, в установленные руководителем сроки	5	Ежемесячно
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	Изготовление атрибутов, участие в качестве героя, подготовка помещений	2	Ежемесячно
Осуществление дополнительных видов работ, работ общественного характера	Участие в устранении последствий аварий в помещениях группы и детского сада, озеленение, благоустройство территории	По итогу выполненных работ	15	Квартал
	За расширение зоны обслуживания	Выполнение обязанностей ответственного по ОТ, ПБ и ТБ, за энергоэффективность и энергосбережение; работа в комиссиях или в качестве руководителя первичной профсоюзной организации	9	Квартал
Участие в общественной жизни коллектива	Организация, участие в мероприятиях различного характера	Участие Призовые места	2 3	Ежемесячно
	Расширение зоны обслуживания	Председатель профсоюзного комитета; член комиссии по распределению стимулирующих выплат; член комиссии по разрешению трудовых споров, по правам участников образовательных отношений	1	

<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Обеспечение экономии	<ul style="list-style-type: none"> <li>• материальных ресурсов</li> <li>• водопотребления</li> <li>• энергопотребления</li> <li>• теплотребления</li> </ul>	Оперативный контроль, осуществляемый завхозом, ст. воспитателем	2	Ежемесячно
<b>КЛАДОВЩИК</b>				
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Баллы	Периодичность
	Наименование	Индикатор		
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, отсутствие замечаний	100% (полное соответствие), справка руководителя	2	Ежемесячно
Соблюдение норм и правил ПБ, ОТ, ТБ	В соответствии с инструкциями, приказами, разработанными мероприятиями МБДОУ и действующим законодательством РФ	Отсутствие замечаний инженера по ОТ (ответственного за ПБ, ОТ и ТБ), администрации учреждения, записи в журналах (тетради)	6	Квартал
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Выполнение дополнительных видов работ	Поручения руководителя	Работы, не входящие в перечень должностных обязанностей, выполненные качественно, с творческим подходом, в установленные руководителем сроки	5	Ежемесячно
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	Изготовление атрибутов, участие в качестве героя, подготовка помещений	2	Ежемесячно
	Погрузочно-разгрузочные работы; ликвидация последствий аварий, ремонтные работы, благоустройство и озеленение	По итогу выполненных работ	15	Квартал

	Расширение зоны обслуживания	Председатель профсоюзного комитета; член комиссии по распределению стимулирующих выплат; член комиссии по разрешению трудовых споров, по правам участников образовательных отношений	1 1 1	Ежемесячно
Участие в общественной жизни коллектива	Организация, участие в мероприятиях различного характера	Участие Призовые места	2 3	Ежемесячно

#### **Выплаты за качество выполняемых работ**

Содержание помещений МБДОУ, участков в строгом соответствии с санитарно - гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов администрации МБДОУ	5	Ежемесячно
Обеспечение экономии	-материальных ресурсов -водопотребления -энергопотребления -теплопотребления	Оперативный контроль, осуществляемый завхозом, старшим воспитателем, анализ отчетности	9	Квартал

#### **ШЕФ-ПОВАР, ПОВАР**

#### **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**

Критерии оценки и результативности труда	Условия		Баллы	Периодичность
	Наименование	Индикатор		
Соблюдение норм и правил ПБ, ОТ, ТБ	В соответствии с инструкциями, приказами, разработанными мероприятиями МБДОУ и действующим законодательством РФ	Отсутствие замечаний инженера по ОТ (ответственного за ПБ, ОТ и ТБ), администрации учреждения, записи в журналах (тетради)	6	квартал
Выполнение требований по эксплуатации технологического оборудования	В соответствии с инструкциями по эксплуатации	Бесперебойное функционирование технологического оборудования	2	Ежемесячно

#### **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

Соблюдение санитарных норм и правил	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню, соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов, вспышек заболеваний	15	квартал
Осуществление дополнительных работ	Поручения руководителя	Выполнение поручений без замечаний, в установленные сроки	5	Ежемесячно
	Устранение аварий, ремонтные работы благоустройство	По итогам выполненных работ	5	Ежемесячно
Обеспечение диетического питания при различных заболеваниях детей	В соответствии с рекомендациями врача	Отсутствие замечаний со стороны медицинского персонала и администрации	6	квартал
	Расширение зоны обслуживания	Председатель профсоюзного комитета;	1	Ежемесячно
		член комиссии по распределению стимулирующих выплат;	1	
		член комиссии по разрешению трудовых споров, по правам участников образовательных отношений	1	
Участие в общественной жизни коллектива	Мероприятия различного характера	Участие	2	Ежемесячно
		Призовое место	3	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень профессионализма при выполнении должностных обязанностей	Качество приготовления пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника, надзорных органов, комиссий	5	Ежемесячно
<b>КАСТЕЛЯНША, РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ, ДВОРНИК, СТОРОЖ, УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ</b>				
<b>Критерии оценки результативности и качества труда</b>	<b>Условия</b>		<b>Баллы</b>	<b>периодичность</b>
	<b>Наименование</b>	<b>Индикатор</b>		
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Соблюдение норм и правил ПБ, ОТ, ТБ	В соответствии с инструкциями, приказами, разработанными мероприятиями МБДОУ и действующим законодательством РФ	Отсутствие замечаний инженера по ОТ (ответственного за ПБ, ОТ и ТБ), администрации учреждения, записи в журналах (тетради)	6	квартал
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				

Выполнение дополнительных видов работ	Поручения руководителя	Работы, не входящие в перечень должностных обязанностей, выполненные качественно, в установленные сроки	5	Ежемесячно
	Погрузочно-разгрузочные работы, устранение последствий аварий, ремонтные работы, сезонные работы	По итогу выполненных работ	5	Ежемесячно
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	Подготовка костюмов, изготовление атрибутов, помощь в оформлении помещений	2	Ежемесячно
Участие в общественной жизни коллектива	Мероприятия различного характера	Участие	2	Ежемесячно
		Призовые места	3	
	Расширение зоны обслуживания	Председатель профсоюзного комитета; член комиссии по распределению стимулирующих выплат; член комиссии по разрешению трудовых споров, по правам участников образовательных отношений	1 1 1	Ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно - гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов, администрации учреждения	9	квартал
	Обеспечение экономии	-материальных ресурсов -водопотребления -энергопотребления -теплопотребления	Оперативный контроль, осуществляемый завхозом, старшим воспитателем	5 Ежемесячно
<b>ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ</b>				
<b>Критерии оценки результативности и качества труда</b>	<b>Условия</b>		<b>Баллы</b>	<b>Периодичность</b>
	<b>Наименование</b>	<b>Индикатор</b>		
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Ведение документооборота	Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообороту	1	Ежемесячно
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Осуществление дополнительных работ	Ведение табеля учета рабочего времени, табеля посещаемости детей	оформление документов в срок, отсутствие замечаний со стороны администрации МБДОУ, контролирующих органов	3	Ежемесячно

	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	Изготовление атрибутов, подготовка костюмов, украшение зала	2	Ежемесячно
	Работа с сайтом МБДОУ	Предоставление материалов для публикации на сайте учреждения	2	Ежемесячно
Участие в общественной жизни коллектива	Мероприятия различного характера	Участие Призовые места	2 3	Ежемесячно
Осуществление дополнительных работ	Поручения руководителя	Работы, не входящие в перечень должностных обязанностей, выполненные качественно, с творческим подходом, в установленные сроки	2	Ежемесячно
	Расширение зоны обслуживания	Председатель профсоюзного комитета; член комиссии по распределению стимулирующих выплат; член комиссии по разрешению трудовых споров, по правам участников образовательных отношений	1 1 1	Ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	15	квартал
<b>СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАКУПКАМ.</b>				
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 документации	выполняется качественно и в срок	1,5	Ежемесячно
	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	3	Ежемесячно
	своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	2	Ежемесячно
экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	2	Ежемесячно
<b>выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				

своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	3	Ежемесячно
<b>выплаты за качество выполняемых работ</b>				
высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	2	Ежемесячно
	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	Ежемесячно
	соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	1	Ежемесячно
<b>ВАХТЕР</b>				
<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Условия</b>		<b>Баллы</b>	<b>Периодичность</b>
	<b>условия</b>	<b>индикатор</b>		
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	0,5	Ежемесячно
Организация безопасности	Осуществление пропускного режима в соответствии с установленными требованиями	Постоянно 100%	1	Ежемесячно
	Наличие журналов регистрации посетителей, въезда\выезда автотранспорта	100%	0,5	Ежемесячно
	Наличие актуальных приказов руководителя на рабочем месте	100%	0,5	Ежемесячно
	Отсутствие предписаний надзорных органов,	0		Ежемесячно

	замечаний			
Осуществление дополнительных работ	Выполнение дополнительных работ не входящих в должностные обязанности	100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д.	1,5	Ежемесячно
	Проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий;	100%	1	Ежемесячно
	выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения;	100%	1,5	Ежемесячно
	Участие в работе комиссии, объединений, комитетов и т.д.	Председатель или член объединения образованного в ДОУ	0,5	Ежемесячно
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Выполнение требований	Отсутствие предписаний контролирующих органов по итогам проверок	0	2	Ежемесячно
Участие в мероприятиях учреждения	организация мероприятия, участие в мероприятии	100%	0,5	Ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Эффективность трудовой деятельности	Использование ИКТ в деятельности: работа с интернет ресурсами; внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью ИКТ	100%	1,5	Ежемесячно
	Разработка памяток и т.д., внесение предложений по улучшению трудовой деятельности и т.п.	Наличие памяток, правил в соответствии с установленными требованиями	1	Ежемесячно
	Эксплуатация оборудования в соответствии с установленными требованиями, своевременное устранение неисправностей оборудования (сообщение	100%	1	Ежемесячно



	и вызов обслуживающих организаций)			
	Взаимодействие с организациями в пределах своей компетенции	Своевременная подготовка и сдача отчетности, правильное оформление документов	1,5	Ежемесячно
Содержание помещений, инвентаря в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами	Состояние рабочего места	Удовлетворительное состояние рабочего места, отсутствие замечаний со стороны комиссий, администрации ДОУ	0,5	Ежемесячно

### СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	условия	индикатор		

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
---	--	--	--	--

	Анализ предполагаемого к закупке оборудования. Консультирование по существующим государственным правилам и нормам охраны труда при закупке и наладке оборудования, отвечающего требованиям охраны труда.	100%	1	Ежемесячно
	Контроль за исправностью и своевременным обслуживанием оборудования, инженерных сетей и т. д	100%	1	Ежемесячно
	Организация и проведение работы по созданию в организации системы охраны труда, внутренних (локальных) норм и правил по охране труда.	100%	0,5	Ежемесячно
	Координация работы производственных и технических	100% постоянно	0,5	Ежемесячно

	подразделений организации по безопасной организации труда			
	Организация и проведение инструктажей по охране труда со всеми категориями сотрудников	100% в соответствии с требованиями, планом	0,5	Ежемесячно
	Участие в работе комиссий по проведению проверок, испытаний и технического освидетельствования состояния технических средств, оборудования, машин а также технологии выполнения работ для определения соответствия их состояния установленным нормам и правилам, участвует в приемке их в эксплуатацию или применению в производстве.	постоянно	0,5	Ежемесячно
	Проведение специальных занятий по изучению норм безопасности с сотрудниками организации, проверку знаний	100%	1	Ежемесячно
	Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности, безопасности в целом	отсутствие предписаний надзорных органов или	1	Ежемесячно
Сохранение здоровья детей\ работников	Разработка и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей/работников	организация и проведение мероприятий, способствующих укреплению здоровья детей/работников	1	Ежемесячно
	Обеспечение контроля над качеством поступающей продукции\продуктов на пищеблок	100% Отсутствие замечаний \ предписаний, жалоб	1	Ежемесячно

	Обеспечение безопасности в здании Обеспечение безопасности на территории	100% Отсутствие замечаний \ предписаний	3	квартал
	Отсутствие детского травматизма	0	1,5	Ежемесячно
	Отсутствие травм у сотрудников организации	0	1,5	Ежемесячно
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Эффективность организации работы по социальному сопровождению работников МБДОУ	Организация работы по заключению коллективного договора и осуществлению контроля за его исполнением, участие в работе комиссий по охране труда	100% Ведение документации в полном объеме, работа с коллективом	3	Ежемесячно
	Представление интересов организации при рассмотрении дел о несчастных случаях органами ФСС России, органом государственного надзора, судами	100%	3	Ежемесячно
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, субботники	Выполнение ремонтных работ в период ремонта	1,5	Ежемесячно
	Участие в работе комиссий, объединений, комитетов и т.д. в ДОУ	Председатель или член объединения образованного в ДОУ	0,5	Ежемесячно
		Ведение документации объединения в соответствии с установленными требованиями, подготовка отчетов, работа\взаимодействие с коллективом и общественностью и т.д.	1	Ежемесячно
	Участие в оформлении и организации мероприятий разного уровня и направленности (в ДОУ и	Ответственный исполнитель\член творческой группы.	0,5	Ежемесячно

	вне ДОУ), пошив костюмов для детей и\или взрослых, разработка сценариев, подготовка детей (репетиции, сопровождение)	Наличие продуктов деятельности (сшитый костюм(-ы), изготовленные декорации (-й), афиши, оформление помещения(-й), идея оформления, написание сценария и т.д.)		
	Выполнение дополнительных работ не входящих в должностные обязанности	100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д.	2	Ежемесячно
	Озеленение территории ДОУ, благоустройство (летний период)	Цветы, кустарники, уход за цветами, клумбами, газонами, оформление	2,5	Ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение качественной работы технического персонала	Своевременное устранение неисправностей оборудования	1	Ежемесячно
		Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины технического, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала	2	Ежемесячно
		Проведение планерных совещаний, собраний, разъяснительной работы с техническим, обслуживающим и учебно-	2	Ежемесячно

		вспомогательным персоналом		
	Диссеминация опыта	Организатор, участник семинаров, семинаров—практикумов, конференций, собраний, совещания и т.д.	1	Ежемесячно
		Наличие авторской статьи, публикации	3	Ежемесячно
	Использование ИКТ в деятельности: работа с интернет ресурсами; внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью ИКТ	100%	0,5	Ежемесячно
	Своевременная подготовка отчетов, аналитической информации, заявок и т.п.	100%	1	Ежемесячно
	Разработка инструкций, Положений, памяток, правил, Программ и т.д.	Наличие документов соответствующих требованиям	1	Ежемесячно
Обеспечение качества готовности учреждения	Подготовка здания МБДОУ к новому учебному году (инструкции, проверка оборудования и т.д.)	100% отсутствие замечаний комиссии по приему МБДОУ к новому учебному году	3	Ежемесячно
	Подготовка здания МБДОУ к отопительному сезону	100%, отсутствие замечаний\предписаний инспекторов, комиссий, администрации ДОУ	3	Ежемесячно
<b>РУКОВОДИТЕЛЬ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ</b>				
<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Условия</b>		<b>Баллы</b>	<b>Периодичность</b>
	<b>условия</b>	<b>индикатор</b>		
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Обеспечение санитарно- гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно- бытовых условий, выполнение		1%	Ежемесячно

Создание условий для осуществления образовательного процесса	требований пожарной и электробезопасности, охраны труда			
	Эффективность финансово-экономической деятельности		1%	Ежемесячно
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
				Ежемесячно
Осуществление работ общественного характера	Ведение общественной работы (работа в комиссиях), осуществление функций социального педагога		2%	Ежемесячно
	Предоставление материалов для публикации на сайте			Ежемесячно
	• фотоотчёт, текстовые публикации • видеоролик, видеофильм, презентация,		1% 1%	
	• ведение сайта МБДОУ		3%	Ежемесячно
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий Пошив костюмов.	Дата. Название мероприятия, сценарии, отзыв с описанием помощи	1%	Ежемесячно
				Ежемесячно
	Изготовление атрибутов, предназначенных для многократного использования в различных мероприятиях	Дата. Наименование мероприятия, в рамках которого изготавливались костюмы (фото)	1,5%	
	Участие в качестве героя, ведущего на других группах (по количеству мероприятий)	атрибуты. (фото)	0,5%	
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении		2%	
	Участие в благоустройстве территории МБДОУ		2%	
	За расширение зоны обслуживания		1%	
За увеличение объема выполняемой работы	Поручения руководителя МБДОУ		1%	
Эффективность организации работы коллектива структурного подразделения	Отсутствие обоснованных жалоб		1%	
<b>За качество выполняемых работ</b>				
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств		1%	
Обеспечение экономии	- материальных ресурсов - водопотребления - энергопотребления - теплотребления		1%	

### Виды и размеры персональных выплат работникам учреждений

п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
	2	3
	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	35%

	слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <u>&lt;***&gt;</u>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <u>&lt;**&gt;</u> , при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
	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, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <u>&lt;****&gt;</u>	718,4 руб.
	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
	Педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <u>&lt;*****&gt;</u> :	
	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, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом



компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера) пропорционально отработанному времени.

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.

<\*\*\*\*\*> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с [Постановлением](#) Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
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 капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	х	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

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,  
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ РАБОТУ УЧРЕЖДЕНИЯ, А ТАКЖЕ ИНЫЕ  
ПОКАЗАТЕЛИ,  
УЧИТЫВАЮЩИЕ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, НАЛИЧИЕ  
СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
УЧРЕЖДЕНИЯ И ДРУГИЕ ФАКТОРЫ**

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:

п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
	Дошкольные учреждения	св ыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных [пунктом 7](#) настоящего приложения.

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;

по учреждениям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом

в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

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

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

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

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

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях	за каждого:	
	обучающегося воспитанника	0,3 0,5
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных: клубов (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	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 (пищеблока), 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	за каждого	1

<p>(классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп))</p>	<p>обучающегося (воспитанника)</p>	
<p>15. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом</p>	<p>на 15 мест (не менее)</p>	<p>15</p>

**Приложение 5**  
к ПОЛОЖЕНИЮ об оплате труда работников МБДОУ № 295

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСИМЫХ  
К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
1.5. Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ  
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,  
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Пределный 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	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 образовательного учреждения	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 мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3%
	кадровое обеспечение	работа с молодыми педагогами	наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми	5%

			педагогами (федеральный, региональный, муниципальный уровень)	
		участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах	наличие участников , победителе й	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	1 поручение	5%
		участие в городских коллегиальных 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%
			2 и более выступлений (публикаций)	5%
			личные победы в профессиональных конкурсах (1 - 3 место)	5%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

образовательные результаты	учебные результаты	наличие проектов, реализуемых в рамках вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	10%
	внеучебные результаты	наличие победителей и призов (олимпиады, конкурсы):	
		международный и всероссийский уровень	5%
		региональный уровень	2%
	воспитательная работа	муниципальный уровень	2%
		отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%
		отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете		2%	
организация и проведение	5%		

			городских календарных мероприятий для детей и взрослых	
выплаты за качество выполняемых работ				
	организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирующих органов	3%
		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	1 контракт	2%
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	10%
		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	10%
Сохранение здоровья детей в учреждении		организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	10%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%
		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	10%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в	20%

			профессиональн х конкурсах	
		достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
	Сохранно сть контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	10%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Эффектив ность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%