

Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного учреждения
(протокол № 24
от «14» 06 2022г.)
Председатель первичной
профсоюзной организации
Добаева А.В. А.В. Добаева
(подпись)
«15» 06 2022 г.

Приложение № 3
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 176
Амельченко О.А. О.А. Амельченко
(подпись)



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 176 ПРИСМОТРА И ОЗДОРОВЛЕНИЯ»
Г. КРАСНОЯРСКА

I. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Красноярск от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения координацию деятельности, которых осуществляет администрации города (далее - учреждения).

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 действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

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

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Постановления администрации г. Красноярск от 06.11.2013 N 619.

1.3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников. Постановления Главы г. Красноярск от 19.04.2010 N 176.

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

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

1.5. При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим Положением, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда. Постановления администрации г. Красноярска от 06.11.2013 N 619.

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

1.7. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств. Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176, Постановления администрации г. Красноярска от 20.05.2011 N 170.

1.8. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений. Постановления администрации г. Красноярска от 17.10.2014 N 669

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

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ 2.1.

2.1 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном

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

2.2. В коллективных договорах, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных на основании Постановления Правительства Красноярского края от 21 июня 2022 г. №542-п

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень Секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; делопроизводитель	3 813
2-й квалификационный уровень	4 023
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень Лаборант; секретарь руководителя; техник-программист	4 231
2-й квалификационный уровень Заведующий хозяйством	4 650
3-й квалификационный уровень Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	5 109
4-й квалификационный уровень	6 448
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	

1	2
1-й квалификационный уровень Бухгалтер; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; специалист по охране труда; специалист по закупкам; сурдопереводчик; экономист; юрисконсульт	4 650
2-й квалификационный уровень	5 109
3-й квалификационный уровень	5 608
4-й квалификационный уровень	6 742

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

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

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9302
2-й квалификационный уровень	9 999
3-й квалификационный уровень	10 787
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 448
5-й квалификационный уровень	7 283
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	7 871
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	8 460
2-й квалификационный уровень	9 801
3-й квалификационный уровень	10 554

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «заведующий библиотекой» устанавливается в размере 7 871 руб.

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; курьер; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	3 275
2-й квалификационный уровень	3 433
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин;	3 813
2-й квалификационный уровень Повар	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 154»

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

2.5.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле: $O = O_{\min} + O_{\min} \times K$,

где

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

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

K - повышающий коэффициент.

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

2.5.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 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. Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176.

2.5.4. Для педагогических, работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу): Постановления администрации г. Красноярска от 24.11.2014 N 787.

№	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1.	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25 %
	первой квалификационной категории	15 %
	второй квалификационной категории	10 %
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и	

	воспитания:	
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	30-50 %

Постановления администрации г. Красноярска от 03.04.2015 N 181. Постановления администрации г. Красноярска от 03.09.2014 N 539)

2.5.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле: $K = K1 + K2$

где: K1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.7.4 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 $\leq 15\%$, то $K2 = 0\%$; (Постановления администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742) если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле: (Постановления администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742.) $K2 = Q1 / Q_{окл} \times 100\%$, где:

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

Q_{окл} - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников. $Q1 = Q - Q_{гар} - Q_{стим} - Q_{отп}$,

где: Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

Q_{стим} - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 15% от фонда оплаты труда педагогических работников; (Постановления администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742)

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. (Постановления администрации г. Красноярска от 17.10.2014 N 669)

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 положениях об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

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

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

Наименование должности	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Заведующий	Руководителям образовательных учреждений для воспитанников с туберкулёзной интоксикацией и имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ОВЗ	15%
Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе Заместитель заведующего по административно – хозяйственной части	Работа в образовательных учреждениях для воспитанников с туберкулёзной интоксикацией и имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ОВЗ	15%
Учитель – логопед Воспитатель Музыкальный руководитель Педагог – психолог Инструктор по ФК Младший воспитатель	За работу в образовательных учреждениях для воспитанников, детей с туберкулёзной интоксикацией	25%
Учитель – логопед Учитель - дефектолог Воспитатель Музыкальный руководитель Педагог – психолог Инструктор по ФК Младший воспитатель	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для воспитанников для обучающихся ОВЗ (кроме медицинских работников)	20%

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. (Постановления администрации г. Красноярск от 18.02.2013 N 75)

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

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

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:
За ненормированный рабочий день -15%
(Постановлением администрации г. Красноярск от 03.09.2014 N 539)
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 и группах. Постановлением администрации г. Красноярск от 04.10.2012 N 448) Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов. (Постановлением администрации г. Красноярск от 03.09.2014 N 539)

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

(Постановлением администрации г. Красноярск от 17.10.2014 N 669)

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

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.
(Постановлением администрации г. Красноярск от 03.09.2014 N 539)

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 коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера: (Постановления администрации г. Красноярска от 20.05.2011 N 170)

- 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; (Постановлений администрации г. Красноярска от 18.03.2011 N 74, от 21.10.2011 N 473, от 03.09.2014 N 539)
- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8 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. (Постановления администрации г. Красноярска от 03.09.2014 N 539)

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 работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере. (Постановлений администрации г. Красноярска от 22.09.2010 N 399, от 09.06.2012 N 252)

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год. (Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176)

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 дошкольных образовательных учреждений определяются согласно к настоящему Положению.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктам 4.10, 4.13, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями 1, 2, 5, 11 к настоящему Положению. (Постановлений администрации г. Красноярска от 22.09.2010 N 399, от 28.06.2013 N 309, от 08.10.2013 N 529, от 17.10.2014 N 669)

4.12 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 определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. (Постановлений администрации г. Красноярска от 18.03.2011 N 74, от 21.10.2011 N 473, от 03.09.2014 N 539)

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно настоящему Положению.

4.12.1 Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда). Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени. Работникам, месячная заработная плата

которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.12.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного 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 (Постановление администрации г. Красноярска от 22.05.2015 N 324)

4.13. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтом 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.

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку. (Постановления администрации г. Красноярска от 09.06.2012 N 252) Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле: (Постановления администрации г. Красноярска от 09.06.2012 N 252) $C = C1_{\text{балла}} \times B_i$,

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

$C1_{\text{балла}}$ - 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;

Qстимул - 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.

Qстим не может превышать Qстим1,

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

где: Qстим1 - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Qзп - 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;

Qгар - 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;

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 работников учреждения на месяц в плановом периоде. $Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}}$, где:

Qбаз - 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;

Nотп - 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;

Нгод - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.
(Постановления администрации г. Красноярск от 13.04.2012 N 152)

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи в сумме 3000 рублей.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей). (Постановления Главы г. Красноярск от 19.04.2010 N 176)

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения. (Постановления администрации г. Красноярск от 06.11.2013 N 619)

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений 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, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере. (Постановлением администрации г. Красноярск от 15.12.2016 N 742)

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

- при высшей квалификационной категории - 20%;
- при первой квалификационной категории - 15%.

(Постановлением администрации г. Красноярск от 17.10.2014 N 669)

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений 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). (Постановления администрации г. Красноярск от 23.12.2013 N 745)

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 учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно 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 Красноярск от 27.01.2010 № 14 "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 Красноярск от 27.01.2010 № 14 "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. (Постановление администрации города Красноярск от 27.01.2010 № 14)

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

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 руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения. (Постановления администрации г. Красноярск от 13.04.2012 N 152)

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

6.12. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, 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. (Постановлений администрации г. Красноярск от

17.10.2014 N 669, от 15.12.2016 N 742) Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

6.12.1 Распределение фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее - комиссия). (Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176, Постановления администрации г. Красноярска от 20.05.2011 N 170)

6.13. Территориальные отделы представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям. (Постановления администрации г. Красноярска от 23.12.2013 N 745)

6.14 Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.15. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.16 Руководителям учреждений 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;

(абзац введен Постановлением администрации г. Красноярска от 20.05.2011 N 170)

- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

(Постановлением администрации г. Красноярска от 17.12.2015 N 806)

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. (Постановлением администрации г. Красноярска от 17.10.2014 N 669)

6.16.1. 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 руководителям учреждений снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией: в виде замечания в виде
- на 10%;
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%.
(Постановлением администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742)

6.17. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей дошкольных учреждений устанавливаются согласно приложению 9 к настоящему Положению.

6.18. Руководителям, заместителям учреждений устанавливаются следующие виды персональных выплат:

персональные выплаты	Опыт работы в занимаемой должности *:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения **	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения **	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» **	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» **	20%
	(Постановлений администрации г. Красноярска от 29.11.2011 N 548, от 23.09.2013 N 492)	
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения **	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения **	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" **	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" **	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения **	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения **	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" **	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» **	40%
	(Постановления администрации г. Красноярска от 29.11.2011 N 548, от 23.09.2013 N 492)	

	(Постановления администрации г. Красноярска от 20.05.2011 N 170)	

<*> 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). (Постановления администрации г. Красноярска от 22.09.2010 N 399) Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.(Постановлением администрации г. Красноярска от 17.10.2014 N 669)

6.19. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада. (Постановления администрации г. Красноярска от 29.11.2011 N 548)

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев. (Постановления администрации г. Красноярска от 29.11.2011 N 548)

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года. (Постановлением администрации г. Красноярска от 29.11.2011 N 548) (Постановления администрации г. Красноярска от 22.09.2010 N 399)

6.20. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителям учреждений, их заместителям по следующим основаниям:

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	в соответствии с лицензией	15%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны	отсутствия предписаний надзорных органов или устранения предписаний в установленные сроки	15%

		труда		
		укомплектованность педагогическим и кадрами, их качественный состав	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
		эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	10%
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных	10%

			ремонтов	
			обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами	5%
	Сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствия жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	15%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение	отсутствия динамики увеличения числа хронических	15%

		здоровья детей	ких и сезонных заболеван ий детей	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальн ой работы	участие в конкурсах инновац ионных учрежде ний, участие педагого в в професс иональн ых конкурсах	10%	
			15%	
		победы в конкурсах инновац ионных учрежде ний, победы педагого в в професс иональн		

			ых конкурса х	
		достижения детей в конкурсах, смотре, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	15%
	Сохранность контингента детей	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				
	Эффективность управленческой деятельности	обеспечение государственно- общественного характера управления в учреждении	наличие и функционирование в учреждении органа государственно- общественного управления	5%
		отсутствие обоснованных	0	5%

		обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций		
		отсутствие нарушений трудового законодательства	0	10%
	Управленческая культура	качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации	10%
		эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового	наличие действующей системы непрерывного профессионального	10%

		состава)	развития педагогических кадров	
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;	отсутствие предписаний надзорн	15%

		обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	ых органов или устранение предписаний в установленные сроки	
		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 цикличным меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	10%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на	организация и проведение мероприятий	10%

		сохранение здоровья детей	ятий, способст вующих здоровь ю учащихс я, воспита нников	
		посещаемость детей	не менее 80%	20%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальн ой работы	участие в конкурса х инновац ионных учрежде ний, участие педагого в в професс иональн ых конкурса х	10%
			победы в конкурса х инновац ионных учрежде ний, победы	20%

		педагогов в профессиональных конкурсах	
	достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призов и победителей	20%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников в	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			
Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

6.21. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения. (Постановления администрации г. Красноярска от 22.09.2010 N 399)

6.22. Руководителям учреждений, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения. (Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176)

6.23. 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.

6.24. 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.

6.25. 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.

6.26. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в размерах согласно приложению к настоящему Положению. ((Постановление администрации города Красноярска от 27.01.2010 № 14)

N п/п	Наименование	Кратность
1.	Муниципальные образовательные учреждения г. Красноярска	
2.	Руководитель	3,0
3.	Заместитель руководителя	1.4

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества старшего воспитателя

Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ	Условия		Количество баллов		Само оценка	Примечания	Комиссия
	наименование	индикатор					
	Выплаты за важность выполняемой работы						
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие требованиям, разработанным к составлению планирования в МБДОУ	постоянно	1				
	Своевременность и качество оформления документации	постоянно	2				
Создание условий для осуществления образовательного процесса	Эффективная организация предметно-развивающей среды в МБДОУ	постоянно	1				
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, технологий связанных с образовательной деятельностью. Разработка и создание печатных изданий, печать в изданиях	Уровень МБДОУ	1				
		Уровень района, электронный уровень	2				
		Городской уровень, краевой, федеральный уровни	3				
Сохранение здоровья детей в МБДОУ	Разработка и реализация проектов, направленных на оздоровление детей и сотрудников	В соответствии с целями, задачами годового плана	1				
	Соблюдение посещаемости в ДОУ	Не менее 80%	1				
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Участие в инновационной деятельности	Разнообразие форм методической работы по повышению профессиональных компетенций педагогов	Продуктивное участие педагогов в методической работе	1				
		Обобщение и предоставление своего опыта педагогами: - уровень МБДОУ - уровень района - уровень города	До 4 баллов				
Организация и проведение мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы	постоянно	2				

Осуществление дополнительных видов	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении (штукатурно-малярные работы, подготовка к новому учебному году, подготовка к зимнему, летнему периоду)	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году Участие в благоустройстве территории МБДОУ (субботники, озеленение)	До 6				
	За расширение зоны обслуживания	Работа в экспертной комиссии	1				
		Поручения руководителя	По 1 за каждое				
		Участие в мероприятиях учреждения	По 1 за каждое				
		Ведение сайта МБДОУ	1-3				
		За выполнение дополнительного объема работ, не входящие в должностные обязанности	1-2				
Выплаты за качество выполняемых работ							
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе педагогов	Уровень района	1				
		Уровень города	2				
		Федеральный уровень	2				
	Организация методического сопровождения педагогов с использованием новых технологий	В соответствии с планом МБДОУ и при необходимости.	1				
	Оценка МБДОУ на районном уровне	Итоги участия в мероприятиях, отзывы, методические материалы.	1				
ИТОГ							

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества воспитателя

Воспитатель							
	Критерии	Условия		Кол ичес тво балл ов	Само оценка	П ри ме ча ни я	Ком исси я
		наименование	индикатор				
Выплаты за важность выполняемой работы							
1.1	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие требованиям, разработанным к составлению планирования в МБДОУ	Наличие документации (план, анализ работы, справка, характеристика на ПМПК и пр.), культура ведения документации (по результатам проверки)	1			
1.2			Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой МБДОУ	1			
1.3			Работа с родителями	1			
2	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Наличие системы формирования здорового образа жизни, сохранения и укрепления здоровья детей, соблюдение динамического режима и норм СанПин	Посещаемость не менее 80 % по итогам полного прошедшего месяца	1			
			Отсутствие травм, жалоб родителей	1			
3	Преобразование РППС группы	В соответствии с требованиями основной общеобразовательной программы МБДОУ, годовым планом работы МБДОУ и календарным планированием групп	Обновление, преобразование, пополнение РППС (дидактические пособия, игры, нетрадиционное оборудование) (приложение-фото)	1			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
4	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ, проектов. Реализация дополнительных индивидуальных, групповых проектов.	Апробация или реализация программы (проекта): на уровне группы, на уровне МБДОУ	1 2			
		Участие в деятельности профессиональных сообществ: Участие в составе рабочей группы Участие в работе жюри Активный участник РМО	Имеется объективный результат: грамота, диплом, сертификат; детского сада 1 района, города 1	1- 2			
5	Эффективность работы с родителями	Активное участие родительской общественности в жизнедеятельности МБДОУ	Участие в мероприятиях: группы, детского сада (героем, ведущим, пополнение ИПС группы, сада, изготовление атрибутов и пр.)	1			
6	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в МБДОУ и прочих видов работ, не связанных с	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году. Участие в	1- 3			

		профессиональной деятельностью	благоустройстве территории МБДОУ (субботники, озеленение)				
		За расширение зоны обслуживания	Помощь в подготовке мероприятий на район, город (РМО, семинары, конференции и т.д.)	1			
			Активное участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и других мероприятиях разного уровня (за каждое мероприятие)	1			
			Изготовление сложных декораций, костюмов, атрибутов и пр. требующих дополнительного времени	1			
			Поручение руководителя, замещение отсутствующего сотрудника (в нерабочее время)	1-2			
			Ведение сайта ДОУ, страница на сайте	1			
			За выполнение дополнительного объема работ, не входящие в должностные обязанности	1			
		Выплаты за качество выполняемых работ					
7	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Проведение открытых просмотров организации детской деятельности и мероприятий, демонстрирующих профессиональное мастерство педагога	открытые показы ОД, мастер-класс	1			
		Подготовка и организация участия детей в соревнованиях, конкурсах, выставках, фестивалях	Участие (наличие дипломов, сертификатов) Победа (наличие дипломов, сертификатов)	1 2			
8	Обеспечение методического уровня образовательного процесса	Повышение профессионального роста: Участие педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях (за каждое выступление), семинарах и др.	Имеется объективный результат: Выступление на педагогическом совете, семинаре, проведен мастер-класс (сертификат, диплом участника, победителя) Район и выше	1			

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества педагога - психолога

	Критерии оценки	Условия		Количество баллов	Са мо оце нка	Ко мис сия
		наименование	индикатор			
Выплаты за важность выполняемой работы						
1	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам профессиональной документации	Наличие документации и (план, анализ работы, справка, характеристики на ПМПК и пр.), культура ведения документации	1		
2	Работа с родителями	Организация и проведение вариативных форм работы с родителями, направленных на профилактику нарушений, препятствующих всестороннему развитию детей	Участие, организация, проведение мероприятий с родителями (собрание, клуб, мастер-класс и т.п.)	1		
3	Участие в работе семинаров, конференций, профессиональных конкурсов, проведении курсов повышения квалификации (в т.ч. базовые площадки от педагогического колледжа) Публикация материалов профессиональной деятельности в изданиях периодической печати	Категория участника (слушатель, разработчик, выступающий, обучающийся), демонстрация и проведение творческих отчетов, использование полученного опыта в профессиональной деятельности	Участие в конкурсах для образовательных учреждений, индивидуальных педагогических конкурсах	1		
			Победы педагога в профессиональных конкурсах	1-3		
			Обобщение опыта профессиональной деятельности: выступления, мастер-классы, открытые показы образовательной деятельности, публикации статей и материалов, в т.ч. газете, на сайте ДОУ	1-2		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						

4	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ, проектов (коррекционно-развивающее, профилактическое направление)	Организация образовательной деятельности в соответствии с Программами (рабочей, основной, коррекционной программ курса)	1		
		Участие в деятельности профессиональных сообществ: Руководство рабочей группы Участие в составе рабочей группы Участие в работе жюри Активный участник РМО	Имеется объективный результат: грамота, диплом, сертификат; обобщен педагогический опыт (выступление, публикация) на уровне: детского сада, района (1) города (2)	1-2		
			Разработка, апробация и внедрение авторских проектов и программ	1		
			Наличие материального результата проектно-инновационной деятельности (награда, грант, диплом)	1-2		
5	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в МБДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году Участие в благоустройстве территории МБДОУ (субботники, озеленение)	1-2		
		За расширение зоны обслуживания	Помощь в подготовке	1		

		мероприятий на район, город (РМО, семинары, конференции и т.д.);			
		Активное участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и других мероприятиях разного уровня	1		
		За выполнение дополнительного объема работ, не входящие в должностные обязанности	1		
Выплаты за качество выполняемых работ					
6	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой МБДОУ, проведение открытых просмотров организации детской деятельности и мероприятий, демонстрирующих профессиональное мастерство педагога	Отсутствие замечаний администрации МБДОУ, вышестоящих органов (ТО, ГУО). Отсутствие травм.	1	
		Использование современных технологий и средств диагностической и коррекционно-развивающей работы	Использование игровых технологий, сказкотерапии, арттерапии, ароматерапии и др., нетрадиционных приемов и упражнений, массажа, ИКТ, аудио и видео аппаратуры и т.д.	1	
7	Эффективная реализация коррекционно-развивающей направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика по результатам промежуточной и итоговой диагностики	1	
8		Повышение профессионального роста: Участие педагогов в	Имеется объективный результат:	1-2	

	профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях, семинарах и др.	выступление на педагогическом совете, семинаре, проведен мастер-класс (тексты выступлений, протоколы заседаний) Сертификат, диплом участника, победителя			
--	---	--	--	--	--

Виды, условия, размер и порядок установления выплаты стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда учителя-логопеда, дефектолога

	Критерии оценки	Условия		Кол-во баллов	Самостоятельная оценка	Оценка комиссии
		наименование	индикатор			
	Выплаты за важность выполняемой работы					
1	Ведение профессиональной документации в соответствии с ФГОС ДО	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Организация образовательной деятельности в соответствии с Программами (рабочей, основной, коррекционной программ курса)	1		
			Наличие документации (план, анализ работы, справка, характеристики на ПМПК и пр.), культура ведения документации			
2	Участие в проектной деятельности учреждения	Разработка, апробация и внедрение авторских проектов и программ	Участие в составе рабочей (инициативной) группы	1		
			Разработка, апробация и внедрение авторских проектов и программ. Организация образовательной деятельности в соответствии с разработанной индивидуальной образовательной программой дошкольного образования, ведущим специалистом	1		
			Обобщение опыта профессиональной деятельности: выступления, мастер-классы, открытые показы образовательной деятельности,	1		

			публикации статей и материалов, в т.ч. газете, на сайте ДОУ			
3	Участие в работе семинаров, конференций, профессиональных конкурсов, проведении курсов повышения квалификации (в т.ч. базовые площадки от педагогического колледжа) Публикация материалов профессиональной деятельности в изданиях периодической печати	Категория участника (слушатель, разработчик, выступающий, обучающийся), демонстрация и проведение творческих отчетов, использование полученного опыта в профессиональной деятельности	Участие в конкурсах для образовательных учреждений, индивидуальных педагогических конкурсах	1		
			Победы педагога в профессиональных конкурсах	1-3		
			Наличие материального результата проектно-инновационной деятельности (награда, грант, диплом) Имеется объективный результат: грамота, диплом, сертификат	1-2		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
4	Организация здоровья развивающей предметно-пространственной среды	Соответствие РППС требованиям ФГОС ДО и норм СанПин	Отсутствие травм и несчастных случаев	1		
			Соответствие РППС требованиям ФГОС ДО и норм СанПин Видоизменение и наполнение предметно-развивающей среды и создание условий для безопасности детей	1		
5	Эффективность работы с родителями	Участие родителей в образовательном процессе	Отсутствие обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1		
			Участие в мероприятии для родителей (собрание, клуб, мастер-класс) Организация и проведение мероприятий с родителями (собрание, клуб, мастер-класс и т.п.)	1-2		
6	Руководство профессиональным объединением (методическим объединением, ПМПК), активное участие в профессиональном объединении)	Организация педагогов на профессиональное объединение, ведение соответствующей документации Выступление на профессиональном объединении	Руководство объединением и/или проведение мастер-классов, выступление с докладами	1		
			Образовательная деятельность с дополнительной группой детей	1		
7	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с	Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года), участие в благоустройстве территории Участие в проведении ремонтных	1-2		

		профессиональной деятельностью	работ в учреждении при подготовке к новому учебному году				
			Изготовление сложных атрибутов, требующее дополнительного времени (вне рабочее время)	1			
			За выполнение дополнительного объема работ, не входящие в должностные обязанности	1			
	Выплаты за качество выполняемых работ						
8	Конкурсы детских достижений	Участие педагогов в демонстрации детских достижений, с предъявлением субъектов образовательных отношений.	Участие детей в мероприятиях с представлением вне детского сада	1			
			Призовые места за участие в мероприятии	1-2			
			Проведение открытых педагогических мероприятий с позиционированием детской результативности	1			

Виды, условия, размер и порядок установления выплата стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда музыкального руководителя и инструктора по физической культуре.

музыкального руководителя и инструктора по физической культуре.							
	Критерии оценки	Условия		Количество баллов	Самостоятельная оценка	Примечания	Комиссия
		наименование	индикатор				
	Выплаты за важность выполняемой работы						
1	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие требованиям, разработанным к составлению планирования в МБДОУ	Наличие документации, культура ведения документации	1			
	Пристраивание РППС группы, музыкального (спортивного) зала	В соответствии с требованиями основной общеобразовательной программы МБДОУ, годовым планом работы МБДОУ и календарным планированием групп МБДОУ	Обновление, преобразование, пополнение РППС (декорации, костюмы, атрибуты, дидактические пособия)	1			
	Организация работы по укреплению здоровья участников образовательного процесса	Наличие системы формирования здорового образа жизни, сохранения и укрепления здоровья детей, соблюдение динамического режима и норм СанПин	Отсутствие травм и несчастных случаев	1			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
2	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ, проектов. Реализация дополнительных индивидуальных, групповых проектов.	Апробация или реализация программы (проекта): на уровне	1			

			группы, на уровне МБДОУ				
		Участие в деятельности профессиональных сообществ: Руководство рабочей группы Участие в составе рабочей группы Участие в работе жюри Активный участник РМО	Имеется объективный результат: грамота, диплом, сертификат, обобщен педагогический опыт (выступление, публикация) на уровне: детского сада района, города (+1)	1			
3	Эффективность работы с родителями	Активное участие родительской общественности в жизнедеятельности МБДОУ	Участие в мероприятиях: группы, детского сада (героем, ведущим, пополнение ППС группы, сада, изготовление атрибутов и пр.)	1			
4	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в МБДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году. Участие в благоустройстве территории МБДОУ (субботники, озеленение)	1-3			
		За расширение зоны обслуживания	Помощь в подготовке мероприятий на район, город (РМО, семинары, конференции и т.д.)	1			
			Активное участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и других мероприятиях разного уровня (за каждое мероприятие)	1			
			Поручение руководителя,	1-2			

			замещение отсутствующего сотрудника (в нерабочее время)				
Выплаты за качество выполняемых работ							
5	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой МБДОУ, проведение открытых просмотров организации детской деятельности и мероприятий, демонстрирующих профессиональное мастерство педагога	открытые показы ОД, мастер-класс	1			
		Подготовка и организация участия детей в конкурсах, соревнованиях, фестивалях	Участие (наличие дипломов, сертификатов) Победа (наличие дипломов, сертификатов)	1 2			
		Повышение профессионального роста: Участие педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях (за каждое выступление), семинарах и др.	Имеется объективный результат: Выступление на педагогическом совете, семинаре, проведен мастер-класс Сертификат, диплом участника, победителя Район и выше	1			
		Организация воспитательно-образовательной работы	Проведение отчетных мероприятий, показывающих результаты образовательного процесса, достижения детей (за каждое)	1			

Виды, условия, размер и порядок установления выплаты стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда заведующего хозяйством

Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ	Условия		Количество о баллов	Само оценка	Пр им еч ан ия	Ком ис сия
	наименование	индикатор				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						

Работа по созданию условий для эффективного функционирования учреждения	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение ТБ в учреждении	Отсутствие замечаний администрации, контролирующих и надзорных органов	2			
	Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ, поставку товаров	постоянно	2			
	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	постоянно	2			
	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	постоянно	2			
	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и др.	Отсутствие замечаний администрации, контролирующих и надзорных органов	2			
	Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. Отсутствие травматизма	Отсутствие замечаний администрации, контролирующих и надзорных органов	1			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	Своевременное, полное и качественное выполнение	2			

		мероприятий по исполнению предписаний контролирующими или надзорных органов				
Осуществление дополнительных видов работ	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году	До 6			
		Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года)	До 4			
		Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по ремонту зданий	2			
	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний администрации МБДОУ	1			
	За расширение зоны обслуживания	Работа в экспертной комиссии	1			
		Выполнение разовых, сложных работ, поручений руководителя	По 1 за каждое			
		Участие в мероприятиях учреждения	По 1 за каждое			
		Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, ТБ и ПБ, работа с другими организациями	1			
		Выполнение обязанностей ответственного по ГО и ЧС, организация взаимодействия	1			

		я				
		Выполнение обязанностей председателя профсоюзной документации	1			
Выплаты за качество выполняемых работ						
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Организация работы по содержанию помещений, территории в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений (территории)	Отсутствие замечаний администрации МБДОУ.	1			
	Качественная подготовка и организация работ по благоустройству территории МБДОУ	Отсутствие замечаний администрации МБДОУ	1			
Итого						

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда младшего воспитателя

Критерии оценки	Условия		Количес тво балло в	Само оценка	Примечан ия	Комиссия
	наименование	индикатор				
Выплаты за важность выполняемой работы						
Проведение работы по укреплению здоровья детей	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаляющих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации, надзорных органов	1			
	Соблюдение распорядка дня, оказание необходимой помощи детям по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации, надзорных органов	1			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Осуществле ние дополнитель ных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году	До 6			
	(штукатурно-малярные работы, подготовка к новому учебному году, подготовка к зимнему.	Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года)	2			

	летнему периоду)					
	Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Субботники, озеленение, содержание участка группы	1			
	За расширение зоны обслуживания	Работа в экспертной комиссии	1			
		Выполнение разовых поручений руководителя	1			
		- участие в подготовке мероприятий; - исполнение роли; - пошив костюмов (по количеству) -изготовление элементов костюма; - изготовление атрибутов; - помощь в оформлении помещения	По 1 за каждое			
Выплаты за качество выполняемых работ						
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов (Роспотребнадзор)		1			
	Выполнение санитарных требований (100%)	отсутствие замечаний медперсонала, администрации	1			

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда делопроизводителя

Критерии оценки	Условия		Количество баллов	Само оценка	Примечания	Комиссия
	наименование	индикатор				
Выплаты за важность выполняемой работы						
Проведение работы по укреплению здоровья детей	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации, надзорных органов	1			
	Соблюдение распорядка дня, оказание необходимой помощи детям по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации, надзорных органов	1			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Осуществление дополнительных	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году	До 6			

ных работ	(штукатурно-малярные работы, подготовка к новому учебному году, подготовка к зимнему, летнему периоду)	Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года)	2			
	Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Субботники, озеленение, содержание участка группы	1			
	За расширение зоны обслуживания	Работа в экспертной комиссии	1			
		Выполнение разовых поручений руководителя	1			
		- участие в подготовке мероприятий; - исполнение роли; - пошив костюмов (по количеству) -изготовление элементов костюма; - изготовление атрибутов; - помощь в оформлении помещения	По 1 за каждое			
Выплаты за качество выполняемых работ						
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов (Роспотребнадзор)		1			
	Выполнение санитарных требований (100%)	отсутствие замечаний медперсонала, администрации	1			

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества специалиста по закупкам

Критерии оценки	Условия		Количество баллов	Само оценка	Примечания	Комиссия
	наименование	индикатор				
Выплаты за важность выполняемой работы						
Проведение работы по укреплению здоровья детей	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации, надзорных органов	1			
	Соблюдение распорядка дня, оказание необходимой помощи детям по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации, надзорных органов	1			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						

Осуществле ние дополнитель ных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении (штукатурно-малярные работы, подготовка к новому учебному году, подготовка к зимнему, летнему периоду)	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году	До 6			
		Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года)	2			
	Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Субботники, озеленение, содержание участка группы	1			
	За расширение зоны обслуживания	Работа в экспертной комиссии	1			
		Выполнение разовых поручений руководителя	1			
		- участие в подготовке мероприятий, - исполнение роли; - пошив костюмов (по количеству) -изготовление элементов костюма; - изготовление атрибутов; - помощь в оформлении помещения	По 1 за кажд ое			
Выплаты за качество выполняемых работ						
Соблюдение санитарно- гигиеническ их норм	Отсутствие замечаний надзорных органов (Роспотребнадзор)		1			
	Выполнение санитарных требований (100%)	отсутствие замечаний медперсонала, администрации	1			