

Приложение № 3
к коллективному договору

Рассмотрено:

на заседании общего собрания
трудового коллектива

протокол № 3 от 11.04.2022



Согласовано:

И.о. Заведующего МБДОУ №193

Орлова Н.Б.

«13» 04 2022г.

Согласовано:

председатель профсоюзного комитета

Анганова А.В.

протокол № 3 от 11.04.2022

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №193 общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности по
физическому направлению развития детей»**

г. Красноярск 2022

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 193 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей» (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Главы г. Красноярска от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска», и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 193 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей» (МБДОУ № 193) (далее – Учреждение) города Красноярска.

1.2. Положение является приложением, определяющим порядок, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера.

Настоящее Положение разработано в целях стимулирования труда работников Учреждения, участвующих в реализации проекта по введению новой системы оплаты труда с целью усиления личной заинтересованности работников в повышении качества образовательных услуг для дошкольников.

1.3 Заработная плата устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается:

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, города Красноярска, а также настоящим Положением.

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

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

1.6. При 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 учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.7. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

1.9. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, 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, учтенным при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

1.10. Перевод Учреждения на новую систему оплаты труда осуществляется с обязательным соблюдением требований, установленных статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с настоящим Положением в пределах средств, направляемых на стимулирование труда работников МБДОУ № 193.

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются заведующим Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных приложением № 1 к настоящему Положению.

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

Таблица № 1

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

2.3. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2,$$

Где:

K1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.2;

K2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.2;

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:

$$K2 = Q1/Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

Где:

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

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

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

Где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q_{гар} – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, сумм 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;

Q_{отп} – сумма средств, направляемая в резерв для оплат 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. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;
- за ненормированный рабочий день – 15% <*>

<*> Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, 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.

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:

- по результатам специальной оценки условий труда.
- или специальной оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем.

3.5. На основании Перечня, утвержденного Приказом Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579, в соответствии с которым всем работникам, независимо от наименований их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях предусмотренных этим Перечнем, и заключения экспертной комиссии заведующий МБДОУ № 193 с учетом мнения выборного профсоюзного органа утверждает Перечень конкретных работ по образовательному учреждению, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда, и размеры доплат по видам работ (таблица № 1).

Таблица № 1

Наименование должностей	Вредные условия	Размер процентной надбавки
Младший воспитатель	За работу с хлорсодержащими веществами	12%
Машинист по стирке белья	За работу с хлорсодержащими веществами За утюжку белья ручным способом	12%
Повар	За работу у горячей плиты	12%
Кухонный рабочий	За работу с хлорсодержащими веществами	12%
Кастелянша	За утюжку белья ручным способом	12%

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

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

3.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

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

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

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

- выплаты за **важность** выполняемой работы, **степень самостоятельности и ответственности** при выполнении поставленных задач;
- выплаты за **интенсивность** и высокие результаты работы;
- выплаты за **качество** выполняемых работ;

- **персональные выплаты** (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае);

- **выплаты по итогам работы.**

4.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждению на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, руководителю Учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8. главы I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

4.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, региональной выплаты. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.

4.7. Заведующий МБДОУ № 193 при рассмотрении вопроса о стимулировании работника учитывает аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения (комиссия по материальному стимулированию).

4.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, и утверждается приказом заведующего МБДОУ № 193. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются заведующим Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.9. 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 № 3** к настоящему Положению.

4.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом качества и количества выполненных работ.

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

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

- *наличие обоснованных устных или письменных жалоб.*

4.14. При выплатах по итогам работы учитывается:

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

4.15. Размеры выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливаются согласно приложения № 4 к настоящему Положению.

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

4.17. Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, и ее состав утверждается приказом заведующего Учреждения.

4.18. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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

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

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

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

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

где:

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

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

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

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

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

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал 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 плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

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

4.19. 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.

4.20. 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 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

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

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, предоставляется по решению заведующего Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ЗАВЕДУЮЩЕГО УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Оплата труда заместителям заведующего Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

6.2. Размеры должностных окладов заместителям заведующего Учреждения устанавливаются заведующим Учреждения от 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада заведующего Учреждения.

6.2.1. Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

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

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

6.4. Заместителям заведующего Учреждения в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего Учреждения, труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения заместителей заведующего Учреждения определяются согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям заведующего Учреждения определяется согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

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. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы заместителям заведующего Учреждения определяется согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям заведующего Учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

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

6.10. Заместителям заведующего Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом заведующего Учреждения.

6.11. Заместителям заведующего Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.12. 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.

6.13. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера заведующему Учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

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

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заведующему 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 заведующего Учреждения и выплачивается ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	Доля доходов от организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение	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

	муниципального задания		
--	------------------------	--	--

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

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

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

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;
- При оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т. ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часов в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю;

По следующей формуле:

$$Чп = О * (1 + (П+К) / 100\%) / Н * 4,3, \quad \text{где}$$

Чп – размер доплаты за один час, руб.;

О – оклад работника за норму часов педагогической работы (на 1 ставку);

П – сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации, %.

(в П включаются - персональные стимулирующие выплаты, установленные работнику, выплата за опыт работы в занимаемой должности, специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течении трех лет после окончания учебного заведения трудовые договора);

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику, % .

(в К включаются – районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, процентная надбавка к заработной плате за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям или надбавку за работу в местах с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края).

Н – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы;

4,3 – среднее число недель в месяце.

7.2. Оплата труда иным работникам.

Размер доплаты за один рабочий день при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, то есть в свое рабочее время рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Чд} = (\text{О} * \text{Р} / 100\%) / \text{Д}, \text{ где}$$

Чд – размер доплаты за один день, руб.

О – оклад работника за норму часов работы (на 1 ставку), руб.

Р – коэффициент, учитывающий объем дополнительно выполняемой работы, %
(определяется по договоренности с работником).

Д – количество рабочих дней работника по графику в расчетном месяце

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

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

Таблица № 1

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3 334,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3 511,0 *
2 квалификационный уровень		3 896,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень: «инструктор по физической культуре»; «музыкальный руководитель»	при наличии среднего профессионального образования	5 760,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 556,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 029,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 866,0
3 квалификационный уровень: «воспитатель»; «педагог-психолог»	при наличии среднего профессионального образования	6 603,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 521,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 226,0
	при наличии высшего профессионального образования	8 234,0

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 964,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Таблица № 2

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: «делопроизводитель»	3 511,0
2 квалификационный уровень	3 704,0

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

3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Таблица №3

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень: «грузчик»; «дворник»; «кастелянша»; «кладовщик»; «уборщик служебных помещений»; «сторож»; «вахтер»; «кухонный рабочий»; «машинист по стирке белья»; «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий», повар 1,2 и 3 квалификационный разряд.	3 016,0
2-й квалификационный уровень	3 161,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 511,0
2-й квалификационный уровень	4 282,0
3-й квалификационный уровень	4 704,0
4-й квалификационный уровень	5 667,0

Виды и размеры персональных выплат работникам Учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплаты за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и	20%

	заклучившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
4	Краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	2 155,2 руб.
5	Учителям и иным педагогическим работникам за заведение элементами инфраструктуры <*****>	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

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

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

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

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

<****> Краевые выплаты воспитателям учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплат 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.

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

Приложение № 3
к положению об оплате труда

Стимулирующие выплаты (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) для работников Учреждения

Воспитатель

Критерии оценки эффективност и и качества деятельности учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение закаливающих процедур.	○ Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	5	ежемесячно
	Соблюдение температурного и светового режима	○ Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	5	ежемесячно

Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов Участие в работе жюри.	○ Выступления на педагогических советах, педагогических конференциях, заседаниях профессиональных сообществ (тексты выступлений, протоколы заседаний.) ○ Проведение мастер – классов (текст, фото на сайте) Отзывы участников (руководителей) профессиональных объединений. Документ, подтверждающий членство в жюри. Уровень:		по мере проведения
		МБДОУ	1-5	по мере проведения
		района	5-8	по мере проведения
		города	8-13	по мере проведения
		края	13-15	по мере проведения
	Обобщение, презентация и тиражирование опыта	○ Методические пособия и разработки	3-6	по мере проведения
		○ написание статьи (за каждую публикацию)	10-15	
		○ Изданное пособие с опубликованным текстом.	10-15	
		○ Презентация опыта для ИПК -подготовка -презентация	1-3 3-5	

	Систематизация методических материалов	○ Перечень оборудования ○ Конспекты ○ Картотеки ○ каталоги	1 1 1 1	по мере проведения
Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
Организация здоровьесберегающей и развивающей ППС среды	Создание безопасных и развивающих условий пребывания детей в группе	○ Отсутствие травм, несчастных случаев ○ Пополнение центров новым материалом ○ Трансформация среды с учетом инициативы детей и взрослых	5 3-5 3-5	ежемесячно
Эффективность работы с родителями	Организация и проведение мероприятий с родителями	○ Организация и проведение родительских собраний. ○ Клубные формы работы, мастер – классы, школа молодых родителей. театральный фестиваль, творческий вечер ○ Дни открытых дверей и др.:	3-10 3-7	по мере проведения (Групповые формы – не менее 4 чел. Общегрупповые не менее 60%)
		-60% –более60%	5 10	
	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	10	ежемесячно
	Посещаемость детей	80% -84%	3	ежемесячно
		85%- 89%	5	ежемесячно
		90% и выше	7	ежемесячно
	Работа с родителями по оплате услуг МБДОУ	100%	5	ежемесячно
	Работа с неблагополучными семьями	Посещение семьи на дому Ведение документации	5	по мере проведения

Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью	○ Ремонтные работы по подготовке учреждения, погрузочно-разгрузочные работы. ○ Участие в проведении текущих работ по преобразованию пространства МБДОУ.	1-5 2-5	по мере проведения
	Участие в благоустройстве территории МБДОУ	○ Субботники, озеленение ○ Содержание участка группы в соответствии с СанПиН, по итогам выполненных работ или на основании справки	1-5 0-3	по мере проведения

	За расширение зоны обслуживания	○ Выполнение обязанностей - ответственного по охране труда, ТБ и ПБ; - работа в комиссиях, -руководителя первичной профсоюзной организацией; ○ Ведение сайта учреждения, страницы сайта	1-7 1-7	ежемесячно
		Участие в подготовке мероприятий (район, город)	2-5	по мере проведения
		Активное участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и других мероприятиях разного уровня (роли)	1-3	по мере проведения

	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству) - изготовление элементов костюма - изготовление атрибутов - помощь в оформлении помещения	1-3	по мере проведения
Выплаты за качество выполняемых работ				
Организация образовательной деятельности	Выстраивание воспитательно - образовательного процесса в соответствии с ФГОС	Отсутствие замечаний администрации учреждения	25	ежемесячно
		Создание собственного педагогического проекта и его реализация на уровне: группа	1-5	по мере проведения
		МБДОУ	5-10	по мере проведения
	Участие в инновационной деятельности	Применение элементов инновационных методик, программ, технологий.	5-10	ежемесячно
Депремирование				
	Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей, приведших к детскому травматизму	Акт расследования несчастного случая	До 50	по факту
	Нарушение графика проведения закаливающих процедур.	Замечание администрации	До 20	ежемесячно
	Наличие обоснованных жалоб родителей	Заявление родителей	До 50	ежемесячно

	Несвоевременное и неполное ведение профессиональной документации (тематическое планирование, протоколы родительских собраний, табель посещаемости, сведения о детях)	Замечание администрации	До 20	ежемесячно
--	--	-------------------------	-------	------------

Инструктор по физической культуре

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Баллы	Периодично сть
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Повышение авторитета и имиджа учреждения	Проведение акций, мероприятий.	○ Неделя здоровья, мастер – классы для родителей. ○ Подготовка буклетов, оформление стендов и др.	0-5 0-2	ежемесячно
Организация и проведение мероприятий по физическому воспитанию	Проведение праздников, сезонных, познавательных, развлекательных мероприятий	○ Наличие сценария. ○ Оформление зала, спортивной площадки. ○ Подбор соответствующих атрибутов и музыкального оформления.	0-5	ежемесячно

	Организация физкультурно-оздоровительной деятельности	○ Совместная деятельность педагога с родителями в формировании основ здорового образа жизни воспитанников ○ Взаимодействие со специалистами, воспитателями ○ Отсутствие случаев травматизма ○ Пополнение спортивного инвентаря, оборудования, дидактических пособий (атрибутов) по физической культуре	0-2 0-2 0-2 0-2	ежемесячно
Обеспечение методического уровня организации воспитательно-образовательного процесса	Сотрудничество со сторонними учреждениями	○ Наличие и соблюдение плана работы	0-5	ежемесячно
	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ	○ Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации.	0-2	ежемесячно
	Повышение профессиональной компетентности.	○ Выступления на педагогических советах, конференциях, заседаниях профессиональных сообществ (тексты выступлений, протоколы заседаний.) ○ Проведение мастер-классов (тексты выступлений, фото) ○ Отзывы участников (руководителей) профессиональных объединений. ○ Документ, подтверждающий членство в жюри		ежемесячно
	Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях (за каждое выступление).	Уровень:		
	Участие в работе жюри.	МБДОУ	1-5	
		района	5-8	
		города	8-13	
		края	13-15	

	Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта образовательной деятельности детей и публикация (за каждую публикацию)	○ Методические пособия и разработки ○ написание статьи (за каждую публикацию) ○ Презентация опыта для ИПК -подготовка -презентация	0-2 2-5 0-2	ежемесячно
	Систематизация методических материалов	○ Перечень оборудования. ○ Конспекты. ○ Картотеки. ○ Каталоги и другие	1 1 1 1	ежемесячно
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Ведение индивидуальных групп для детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата	○ Систематичность. ○ 100% охват детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата	0-5	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения детей	Участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях.	Участие на уровне:	0-15	по мере проведения
		района		
		города	15-30	по мере проведения
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью	○ Ремонтные работы по подготовке учреждения, погрузо – разгрузочные работы.	1-5	по мере проведения
		○ Участие в проведении текущих работ по преобразованию пространства МБДОУ.	2-5	

	За расширение зоны обслуживания	Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, ТБ и ПБ; работа в комиссиях, руководителя первичной профсоюзной организацией; ведение табеля. Ведение сайта учреждения	1-7	ежемесячно
		Участие в подготовке мероприятий на район, город	2-5	по мере проведения
		Активное участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и других мероприятиях разного уровня (роли)	1-3	по мере проведения
	Участие в благоустройстве территории МБДОУ	○ Субботники, озеленение, ○ Содержание спортивного участка в соответствии с СанПиН, по итогу выполненных работ или на основании справки	1-5 0-3	ежемесячно
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству); изготовление элементов костюма; изготовление атрибутов	1-3	по мере проведения
	Эффективность работы с родителями	Организация и проведение мероприятий с родителями	○ Организация и проведение родительских собраний. ○ Клубные формы работы, мастер – классы, школа молодых родителей. театральный фестиваль, творческий вечер ○ Дни открытых дверей и др.: -60% –более60%	3-10 3-9 5 10
	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	10	ежемесячно

	За просветительскую работу с родителями по вопросу физического развития и за реализацию мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	○ Публикации в СМИ, на сайте. ○ Удовлетворенность родителей качеством предоставляемой образовательной услуги по образовательной области «Физическая культура»	5-20 5-25	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Организация образовательной деятельности	Выстраивание воспитательно-образовательного процесса в соответствии с ФГОС	○ Отсутствие замечаний администрации учреждения	25	ежемесячно
		Создание собственного педагогического проекта и его реализация на уровне:		
		Одной возрастной группы	1-5	по мере проведения
		МБДОУ	5-10	по мере проведения
	Участие в инновационной деятельности	Применение элементов инновационных методик, программ, технологий.	5-10	ежемесячно
	Реализация приоритетного направления развития детей	○ Системность в обучении ходьбе на лыжах ○ Системность в обучении катанию на коньках ○ Системность в обучении элементам спортивных игр	20 20 15	ежемесячно

Создание элементов образовательной инфраструктуры	Формирование комфортной образовательной среды. Оформление зала, спортивного участка	Эстетичность, безопасность, тематичность.	10	ежемесячно
Депремирование				
Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей, приведших к детскому травматизму	Акт расследования несчастного случая	До 50	ежемесячно	
Наличие обоснованных жалоб родителей	Заявление родителей	До 50	ежемесячно	
Несвоевременное и неполное ведение профессиональной документации (планирование)	Замечание администрации	До 20	ежемесячно	

Педагог-психолог

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Баллы	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Повышение авторитета и имиджа учреждения	Проведение акций, мероприятий.	○ «Неделя психологии», Акции против насилия над детьми и др. Подготовка буклетов, оформление стендов и др.	0-5	ежемесячно
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионал сообщества на уровне МБДОУ	○ Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации.	1-7	ежемесячно

	Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях (за каждое выступление).	- Выступления на заседаниях профессиональных сообществ (тексты выступлений, протоколы заседаний) - Проведение мастер-классов (тексты выступлений, фото) - Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта занятия и публикация (за каждую публикацию) - Отзывы участников (руководителей) профессиональных объединений	1-10	По мере проведения
	Участие педагога в профессиональных конкурсах, (за каждое выступление).	Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие	3	По мере проведения
	Сотрудничество со сторонними учреждениями	Наличие и соблюдение плана работы	0-3	По мере проведения
	Систематизация методических материалов	Перечень оборудования. Конспекты. Картотеки, каталоги и др.	0-2	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Работа с детьми	Охват индивидуальными образовательными маршрутами детей категорий: ОВЗ, испытывающих трудности в развитии, потенциально одаренных	- Диагностические карты. - ИОМ. - Выполнение ИОМ.	5-15	ежемесячно
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения, погрузочно-разгрузочные работы.	1-5	По мере проведения
	За расширение зоны обслуживания	Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, ТБ и ПБ; работа в комиссиях, руководителя первичной профсоюзной организацией; Ведение сайта учреждения	1-7	ежемесячно

		Участие в подготовке мероприятий на район, город	2-5	По мере проведения
		Активное участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и других мероприятиях разного уровня (роли)	1-3	По мере проведения
	Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Субботники, озеленение.	1-5	По мере проведения
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству); -изготовление элементов костюма; -изготовление атрибутов	1-3	По мере проведения
Работа в ПМПк учреждения	Участие в деятельности	Наличие: - характеристик на детей - заключений - диагностического материала	0-7	По мере проведения
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	Оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	5-15	ежемесячно
Работа с родителями	Использование активных форм, организация и участие в создании клубных форм работы с родителями, способствующих сохранению и восстановлению психического здоровья детей	○ Консультации Клуб для родителей «Идем в школу», «Учимся играть с детьми» и др. - Социальные опросы	0-15	ежемесячно
Эффективная реализация коррекционно-развивающей направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	○ Положительная динамика	10-20	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				

Высокий уровень профессионального мастерства при организации образовательного процесса	Участие в научно-практических конференциях, мастер-классах, фокус-группах, теоретических и практико-ориентированных семинарах, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов, мастер-классов, работе секций профессионального мастерства	0-15	По мере проведения
	Участие в экспертизе образовательно-воспитательной деятельности участников образовательно-воспитательного процесса учреждения	Выработка рекомендаций для всех категорий участников образовательно-воспитательного процесса	0-15	ежемесячно
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Формирование комфортной образовательной среды, Участие в оформлении холла, зала, спортивного участка	Эстетичность, безопасность, тематичность.	0-10	ежемесячно
Депремирование				
Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей, приведших к детскому травматизму		Акт расследования несчастного случая	До 50	
Наличие обоснованных жалоб родителей		Заявление родителей	До 50	
Несвоевременное и неполное ведение профессиональной документации (планирование)		Замечание администрации	До 20	

Музыкальный руководитель

Музыкальный руководитель				
Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Баллы	Периодично сть
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Повышение авторитета и имиджа учреждения	Проведение акций, мероприятий.	○ Мастер – классы для родителей.	0-5	ежемесячно, ежекварталь но
		○ Подготовка буклетов, оформление стендов и др.	0-2	

Организация и проведение мероприятий по музыкальному воспитанию	Проведение государственных и народных праздников, сезонных, познавательных, развлекательных мероприятий.	- Наличие сценария. Оформление музыкального зала. - Подбор соответствующих атрибутов и музыкального оформления.	5-18	По мере проведения
Обеспечение методического уровня организации воспитательно-образовательного процесса	Сотрудничество со сторонними учреждениями	Наличие и соблюдение плана работы	0-5	ежемесячно
	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации.	0-2	ежемесячно
	Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях (за каждое выступление). Участие в работе жюри.	Выступления (В) на педагогических советах, педагогических конференциях, заседаниях профессиональных сообществ (тексты выступлений, протоколы заседаний) Проведение мастер-классов. (Тексты выступлений, фото) Отзывы участников (руководителей) профессиональных объединений. Документ, подтверждающий членство в жюри . Уровень: МБДОУ	1-5	ежемесячно, ежеквартально
		района	5-8	
		города	8-13	
		края	13-15	
	Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта образовательной деятельности детей и публикация (за каждую публикацию)	- Методические пособия и разработки - написание статьи (за каждую публикацию) - Презентация опыта для ИПК - подготовка - презентация	0-2 2-5 0-2	ежемесячно, ежеквартально

	Систематизация методических материалов	○ Перечень оборудования. ○ Конспекты. ○ Картотеки. ○ КATALOGи и др.	1 1 1 1	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения детей	Участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах	Участие на уровне: района	0-15	По мере проведения
		города	15-30	
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью	○ Ремонтные работы по подготовке учреждения, погрузочно-разгрузочные работы. ○ Участие в проведении текущих работ по преобразованию пространства МБДОУ.	1-5	ежемесячно, ежеквартально
			2-5	
	За расширение зоны обслуживания	Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, ТБ и ПБ; работа в комиссиях руководителя первичной профсоюзной организацией. Ведение сайта учреждения	1-7	ежемесячно, ежеквартально
		Участие в подготовке мероприятий на район, город	2-5	ежемесячно, ежеквартально
		Активное участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и других мероприятиях разного уровня (роли)	1-3	ежемесячно, ежеквартально
	За увеличение объёма выполняемой работы	Акомпанемент на занятиях физкультуры, Ведение отдельных страниц сайта.	0-3	ежемесячно, ежеквартально
	Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Субботники, озеленение	1-5	По мере проведения
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству), изготовление элементов костюма, изготовление атрибутов	1-3	По мере проведения

Работа с родителями	Организация и проведение мероприятий с родителями	- Организация и проведение родительских собраний. - Клубные формы работы, мастер – классы, школа молодых родителей. театральный фестиваль, творческий вечер - Дни открытых дверей и др.: -60% – более60%	3-10 3-9 5-10	По мере проведения
	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	10	ежемесячно
	За просветительскую работу с родителями по вопросу физического развития и за реализацию мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	- Публикации в СМИ, на сайте. - Удовлетворенность родителей качеством предоставляемой образовательной услуги по образовательной области «Физическая культура»	5-25 5-25	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Организация образовательной деятельности	Выстраивание воспитательно-образовательного процесса в соответствии с ФГОС	Отсутствие замечаний администрации учреждения	25	ежемесячно
		Создание собственного педагогического проекта и его реализация на уровне:		По мере проведения
		Одной возрастной группы	1-5	
		МБДОУ	5-10	

	Участие в инновационной деятельности	Применение элементов инновационных методик, программ, технологий.	5-10	ежемесячно
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Формирование комфортной образовательной среды, Участие в оформлении холла, зала, спортивного участка	Эстетичность, безопасность, тематичность	10	ежемесячно
Эффективная реализация индивидуальных планов развития способностей у детей.	Ведение индивидуальной работы с одаренными детьми. Клубовая работа.	○ Систематичность. ○ Наличие планов индивидуального развития.	30 25	ежемесячно
Депремирование				
Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей, приведших к детскому травматизму		Акт расследования несчастного случая	До 50	
Наличие обоснованных жалоб родителей		Заявление родителей	До 50	
Несвоевременное и неполное ведение профессиональной документации (тематическое планирование)		Замечание администрации	До 20	

Старший воспитатель

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Эффективность педагогического процесса	Создание условий для эффективного учебно-воспитательного и коррекционного процессов	Наличие аналитических материалов	1-5	ежемесячно
		Организация и проведение учебных мероприятий в МБДОУ (семинаров, консультаций и др.)	1-5	ежемесячно, ежеквартально
		Организация образовательной и коррекционно-развивающей деятельности в соответствии с адаптированной образовательной программой индивидуального назначения	1-5	ежемесячно, ежеквартально
	Материально-техническая и ресурсная обеспеченность образовательного процесса	Разработка рекомендаций по пополнению и обновлению	1-3	ежемесячно, ежеквартально

Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100% Своевременная корректировка Отсутствие замечаний	1-5	ежемесячно
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации.	1-7	ежемесячно, ежеквартально
	Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов Участие в работе жюри.	Выступления на заседаниях профессиональных сообществ Проведение мастер-классов. (Тексты выступлений, протоколы заседаний.) Отзывы участников (руководителей) профессиональных объединений. Документ, подтверждающий членство в жюри Уровень: МБДОУ	1-5	ежемесячно, ежеквартально
		района	5-8	
		города	8-13	
		края	13-15	
	Наставничество молодых педагогов при проведении мероприятий разного типа	План работы и результаты.	1-3	ежемесячно
		Отзыв педагога, которому оказана помощь.	1-5	ежемесячно
	Участие в проектной деятельности учреждения	Разработка, апробация и внедрение авторских проектов и программ	Участие в составе рабочей группы	1-2
Руководство проектной деятельностью группы			3-5	ежемесячно, ежеквартально
Внедрение проекта, программы			5-10	ежемесячно, ежеквартально
Создание условий для осуществления образовательного процесса	Подбор, систематизация материалов	Выставки по темам	1-5	ежемесячно, ежеквартально
		Размещение иллюстративного и информационного материала для родителей	1-5	ежемесячно, ежеквартально
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение качества образования в учреждении	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Обобщение опыта педагогического коллектива через публикации на сайте	1-7	ежемесячно, ежеквартально
		Участие в конкурсах дошкольных учреждений	1-15	ежемесячно, ежеквартально
		Участие педагогов в профессиональных конкурсах	1-10	ежемесячно, ежеквартально

		Организация смотров, конкурсов в МБДОУ	1-10	ежемесячно, ежеквартально
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, к Дню Защитника Отечества и т.п.	Наличие мероприятий	1-10	ежемесячно, ежеквартально
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения, погрузочно-разгрузочные работы.	1-5	ежемесячно, ежеквартально
		Участие в проведении текущих работ по преобразованию пространства МБДОУ.	2-5	
	Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Субботники, озеленение,	1-5	ежемесячно, ежеквартально
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству)	1-3	ежемесячно, ежеквартально
		-изготовление элементов костюма		
-изготовление атрибутов				
-помощь в оформлении помещения				
Выплаты за качества выполняемых работ				
Эффективность управленческой деятельности	Детские достижения с предъявлением субъектам образовательных отношений	Мероприятия по предъявлению детской результативности на уровне (участие):		ежемесячно, ежеквартально
		-МБДОУ	1	
		-района	3	
		- города	5	
		- края	10	
		Мероприятия по предъявлению детской результативности на уровне (наличие победителей):		ежемесячно, ежеквартально
		-района	3	
		- города	5	
		- края	10	
Депремирование				

Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей, приведших к детскому травматизму	Акт расследования несчастного случая	До 50	
Несвоевременное и неполное ведение профессиональной документации (тематическое планирование)	Замечание администрации	До 20	

Младший воспитатель

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Проведение работы по укреплению здоровья детей	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	0-2	ежемесячно
Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	0-2	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Штукатурно-малярные работы, подготовка к новому учебному году, подготовка к зимнему, летнему периоду	0-4	ежемесячно, ежеквартально
	Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Субботники, озеленение, содержание участка группы в соответствии с СанПиН, по итогу выполненных работ или на основании справки	0-4	ежемесячно, ежеквартально

	За расширение зоны обслуживания	Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, по ГО и ЧС; работа в комиссиях, выполнение обязанностей руководителя первичной профсоюзной организацией; ведение документации	0-2	ежемесячно, ежеквартально
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству)	0-4	ежемесячно, ежеквартально
		- изготовление элементов костюма	0-3	ежемесячно, ежеквартально
		- изготовление атрибутов	0-2	ежемесячно, ежеквартально
		- помощь в оформлении помещения	0-3	ежемесячно, ежеквартально
Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды	Создание безопасных условий пребывания детей в группе	Отсутствие травм, несчастных случаев	0-2	ежемесячно, ежеквартально
Эффективность работы	Посещаемость детей	Не менее 80%	0-4	ежемесячно, ежеквартально
Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для детей	Участие в сценарии, подготовка помещения, Помощь в пошиве костюмов. Уровень: МБДОУ	0-3	по мере проведения
		района	0-3	
		города	0-3	
Выполнение гигиенических требований к содержанию групповых и иных помещений	Гигиеническая обработка модулей, шкафов для хранения игрушек, природных уголков	отсутствие жалоб воспитателей, медперсонала, надзорных органов	0-3	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	0-3	ежемесячно
Выполнение гигиенических требований к содержанию групповых и иных помещений	Качественная уборка групповых помещений	Отсутствие жалоб воспитателей, медперсонала, администрации	0-4	ежемесячно

Делопроизводитель

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Кол-во баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообеспечению	• отсутствие замечаний со стороны администрации	0-10	ежемесячно
		• отсутствие замечаний от других организаций	0-5	ежемесячно
		• оформление документов в срок	0-10	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность выполняемой работы	Участие в благоустройстве территории МДОУ, озеленение	• сезонное благоустройство территории МБДОУ, участка группы (озеленение, дизайн, поддержание территории с учётом санитарно-гигиенических норм)	0-2	ежемесячно , ежеквартально
		• ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году	0-2	ежемесячно , ежеквартально
		• текущие ремонтные работы (мелко срочный ремонт во время учебного года)	0-2	ежемесячно , ежеквартально
	За расширение зоны обслуживания	• исполнение обязанностей курьера	0-5	ежемесячно
		• оперативное решение возникших проблем	0-5	ежемесячно
	Выполнение обязанностей по ОТ, ТБ и ПБ	• сотрудничество с другими	0-5	ежемесячно

		организациями по ОТ, ТБ и ПБ		
		• участие в работе по ОТ, ТБ и ПБ	0-5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Качество исполнения должностных обязанностей	Высокий уровень исполнительской дисциплины	• отсутствие замечаний	20	ежемесячно

Повар

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Баллы	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	0-3	по мере проведения
		Устранение предписаний в установленные сроки	0-3	по факту
Соблюдения режима	Выдача готовых блюд	Отсутствие замечаний	0-3	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно циклическому меню	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	0-2	ежемесячно
Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	0-3	ежемесячно
Снижение уровня заболеваемости детей	Уровень заболеваемости детей	Отсутствие вспышек заболеваний	0-2	ежемесячно
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Штукатурно-малярные работы, подготовка к новому учебному году, подготовка к зимнему, летнему периоду	0-4	по мере проведения
	Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Субботники, озеленение, содержание участка группы в соответствии с СанПиН, по итогу выполненных работ или на основании справки	0-4	по мере проведения

Осуществление приготовления пищи	Посещаемость детей	До 75%	0-1	ежемесячно
		75% - 79%	2	
		80% - 90%	3	
		Свыше 90%	4	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим требованиями	Состояние помещений в строгом соответствии с требованиями СанПиН, проведение генеральных уборок	Отсутствие замечаний администрации учреждения	0-4	ежемесячно
Качество приготовления пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника	0-4	ежемесячно

Кладовщик, кухонный рабочий, кастаньяша, машинист по стирке белья, грузчик, вахтер, сторож, дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, заведующий хозяйством.

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок;	5 часов в месяц	0-2	ежемесячно
		10 часов в месяц	0-3	ежемесячно
		15 часов в месяц	0-4	ежемесячно
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Штукатурно-малярные работы	0-4	ежемесячно, ежеквартально
	За расширение зоны обслуживания	Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, ТБ и ПБ, работа с другими организациями	0-2	ежемесячно

	Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Субботники, озеленение, содержание участка группы в соответствии с СанПиН, по итогу выполненных работ	0-4	ежемесячно, ежеквартально
	Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий+	- пошив костюмов (по количеству)	0-4	ежемесячно, ежеквартально
		- изготовление элементов костюма	0-3	ежемесячно, ежеквартально
		- изготовление атрибутов	0-2	ежемесячно, ежеквартально
		- помощь в оформлении помещения	0-3	ежемесячно, ежеквартально
		- за пошив спец. одежды (по количеству)	0-4	ежемесячно, ежеквартально
		- за пошив портьер, постельного белья (по количеству) - за изготовление учебных пособий, атрибутов к играм, праздникам, развлечениям (по количеству)	0-4	ежемесячно, ежеквартально
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Отсутствие или оперативное устранение замечаний администрации	Наличие замечаний	Отсутствие замечаний	0-2	ежемесячно
		Устранение замечаний в установленные сроки	0-2	по факту
Проведение праздников для детей	Участие в мероприятиях учреждения	Оформление помещений, исполнение ролей	0-3	ежемесячно, ежеквартально
Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	0-3	ежемесячно
		Отсутствие замечаний администрации учреждения	0-4	
		За особые условия труда, устранение травмоопасных предметов на детских площадках	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	0-2
	За выполнение хозяйственных работ, уход за деревьями, кустарниками, газонами в соответствии со временем года	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	0-3	ежемесячно

Специалист по закупкам

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		

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	5	по факту
	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	5	по факту
	своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	3	ежемесячно
экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	3	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	5	по факту
Выплаты за качество выполняемых работ				
высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	3	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	10	по факту
	соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	10	ежемесячно

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

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке (баллы)
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	• 90% выделенного объема средств	25
		• 95% выделенного объема средств	50
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	• выполнен в срок, • качественно, • в полном объеме.	5 10 10
	Капитальный ремонт	• выполнен в срок, • качественно, • в полном объеме.	15 20 15
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	• наличие нестандартных решений	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	• выполнен в срок, • в полном объеме.	25 25
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	• стабильная динамика в результатах	25
		• наличие динамики в результатах	25
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	• реализация проектов • разработка проектов	25 25
Участие в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	• международные	50
		• федеральные	45
		• межрегиональные	40
		• региональные	35
		• внутри учреждения	30

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

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Создание условий для осуществления учебно-вспомогательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
	обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно - бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
	Наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	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 цикличным 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 профессиональных конкурсах	20%
	достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призов и победителей	20%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	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%

Виды и размер персональных выплат заместителям заведующего Учреждения

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	при наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории при наличии второй квалификационной категории	20% 15% 10%
2.	Сложность, напряженность и особый режим работы: наличие филиалов: до 3 – х свыше 3 - х	30% 60%
3.	опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	20%
	при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный»	15%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «народный»*	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	30%
	при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный»	25%
	при наличии почетног звания, начинающегося со слова «народный»*	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических наук.	35%

	при наличии почетного звания начинающего со слов «Заслуженный» при наличии почетного звания, начинающегося со слов «народный»*	40%
4.	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными учреждениями образования	20%

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

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

**Размер выплат по итогам работы
заместителям руководителя Учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение Ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 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 Федеральные Межрегиональные Региональные Внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%