

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 76 комбинированного вида»

Н.П. Шестакова
«02» 09 2019г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 76 комбинированного
вида»



В.Н. Савинкова
20 19г.

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 76 комбинированного вида»

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового коллектива МАДОУ № 76
Протокол №11 от «02» сентября 2019г.

Срок хранения: до принятия новых

СОГЛАСОВАНО

Начальник территориального отдела
главного управления образования
администрации города Красноярск
по Советскому району М.Н. Авласевич
(подпись)

Красноярск

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 76 комбинированного вида» (далее – МАДОУ № 76).

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 МАДОУ № 76 в соответствии с:

- Уставом МАДОУ № 76;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 74, ст. 133-158, ст. 282 – 288, ст. 331-336);
- Постановлением администрации города Красноярск от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск», а также настоящим Положением.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

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

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

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

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

«Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2 822
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		2 971*
2-й квалификационный уровень		3 297
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 874
	при наличии высшего профессионального образования	5 547
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 102
	при наличии высшего профессионального образования	5 810
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 588
	при наличии высшего профессионального образования	6 364
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 115
	при наличии высшего профессионального образования	6 967

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3355,0 рубля.

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общетраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

«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	2 971
2-й квалификационный уровень	3 134
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 297
2-й квалификационный уровень	3 623
3-й квалификационный уровень	3 981
4-й квалификационный уровень	5 024
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 623
2-й квалификационный уровень	3 981
3-й квалификационный уровень	4 370
4-й квалификационный уровень	5 253

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 3623,0 рублей.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 3 623,0 рубля.

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	7 248
2-й квалификационный уровень	7 791
3-й квалификационный уровень	8 406
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	3 623
3-й квалификационный уровень	3 981
4-й квалификационный уровень	5 024
5-й квалификационный уровень	5 675
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	6 133
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	

1-й квалификационный уровень	6 592
2-й квалификационный уровень	7 637
3-й квалификационный уровень	8 223»

2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 552
2-й квалификационный уровень	2 675
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 971
2-й квалификационный уровень	3 623
3-й квалификационный уровень	3 981
4-й квалификационный уровень	4 796»

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

2.7.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

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

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.

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

2.7.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.7.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.7.4. Для педагогических, медицинских работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10
	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50

2.7.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2, \text{ где:}$$

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.7.4 настоящего Положения;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.7.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

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

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

Q_1 - 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.

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

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{зар}$ - 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;

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

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

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в 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.

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

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

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

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

п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников <*>	20
2	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	15
3	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20

4	За ненормированный рабочий день	15% <*>
---	---------------------------------	---------

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

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

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.

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:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7 настоящего Положения.

Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

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

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

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников дошкольных образовательных учреждений определяются согласно *Приложению № 1* к настоящему Положению.

4.11 Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам), обеспечения заработной

платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) обеспечение региональной выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно *Приложению № 2* к настоящему Положению.

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

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

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

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

4.11.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

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

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера

минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

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

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

4.12. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных 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.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с *Приложением № 3* к настоящему Положению.

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

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

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

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

$C_{1 \text{ балла}}$ - 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).

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

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

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

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

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}} \cdot Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{зар}} - Q_{\text{отп}}$, где:

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

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

$Q_{\text{зар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и

совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Q_{omn} - 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.

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

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

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

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

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи:

- с бракосочетанием,
- рождением ребенка,
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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

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

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.29 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

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

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

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений,

техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с *Приложением № 4* 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).

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 *Приложению № 5* к настоящему Положению.

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

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

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

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

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 – 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя 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 руководителю учреждения выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителю учреждения.

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

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.

6.12.1. Должностной оклад устанавливается с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

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

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

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

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

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

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

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

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

в виде замечания – на 10%;

в виде выговора – на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируются, но не более чем на 30%.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя и их заместителей и дошкольных учреждений устанавливаются согласно *Приложению № 6* к настоящему Положению.

6.19. Руководителю и его заместителям учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
2	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
3	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" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата 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 наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	40%

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

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

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

6.20. 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.

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

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	

1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

6.22. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения.

6.23. Руководителю учреждения и его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

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

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

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

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

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений 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 руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

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

6.27. 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 размере согласно приложению 7 к настоящему Положению.

**ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ
И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА
ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО
ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

Воспитатель

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Число баллов	Период оценки	
	Наименование	Индикатор			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			70		
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Своевременная сдача документации, отсутствие замечаний по содержанию планирования, культура оформления документации, своевременная корректировка – 100%	5	Ежемесячно	
		Разработанная, согласованная, утвержденная приказом руководителя программа	10	Единожды	
		Оформление документации для ПМПк	3	Ежеквартально	
Обеспечение занятости детей	Проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	Отсутствие замечаний администрации ДОУ		3	Ежемесячно
		Участие воспитанников в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях (при участии педагога)	Участие	округ, район	3
	город, край, РФ			4	
	Призовое место		ДОУ	3	
			округ, район	5	
			город, край, РФ	7	
	Руководство студийно - кружковой работой	Наличие программы, плана работы, графика работы, учета посещаемости, результативность работы (отчет в форме – выставка, открытое мероприятие, участие в конкурсах и соревнованиях и т.д.)	1 группа	5	Ежемесячно
2 группа			5		

		<i>* максимум 10 бал.</i>			
		Организация и проведение «Клубный час» <i>* максимум 10 бал.</i>	1-е проведение	5	Ежемесячно
			2-е проведения	5	
Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	<i>Ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима т.д.</i>	<i>Отсутствие замечаний медперсонала, администрации ДОУ, надзорных органов по соблюдению: режима дня, организации питания, графика проветривания, организации прогулки, закаливающих мероприятий и т.д.</i>		3	Ежемесячно
	<i>Адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат</i>	<i>Адаптация детей, впервые посещающих ДОУ: - 1 младшая группа (с 1,5 до 3 лет) – 2 месяца - 2 младшая группа (с 3 до 4 лет) – 1 месяц</i>		4	Ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				120	
Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания, разработка и реализация проектов	Наличие авторской программы воспитания		5	Единожды
		<i>Разработка и реализация проектов, связанных с педагогической деятельностью</i>		5	Ежемесячно
		Представление проекта на уровне	ДОУ	1	Ежемесячно
			округ, район	2	
		город, край, РФ	3		
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	<i>Отсутствие травм, несчастных случаев</i>	0		1	Ежемесячно
	<i>Пополнение развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, ООП ДО</i>	<i>Организация предметно - развивающей среды в групповых помещениях, пополнение и преобразование центров активности (к новому учебному году)</i>		7	Ежегодно
		Изготовление и презентация дидактических игр, пособий, атрибутов к п/и своими руками		4	Ежемесячно
Эффективность работы с родителями	<i>Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций</i>	<i>Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций</i>		1	Ежемесячно
	<i>Посещаемость детей не менее 80%</i>	<i>Более 80%</i>		5	Ежемесячно
	Организация работы психолого-педагогического сопровождения	Проведение просветительской работы с родителями: семинары, мастер-классы, конференции, круглые столы и другие нетрадиционные формы работы		4	Ежемесячно

	родителей	(ведение протоколов родительских собраний, отзывы родителей, фото отчет)		
	Введение странички группы на сайте ДОУ	Ежемесячное оформление информации		5 Ежемесячно
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, благоустройство территории ДОУ	Участие в проведение ремонтных работ в учреждении		4 Ежемесячно
		Подготовка участка, территории к зимнему (летнему) периоду, уход за огородом, цветниками		5 Ежемесячно
	Активность педагога	Выполнение работы по созданию условий для эффективной деятельности коллектива		10 Ежемесячно
		Активное участие в создании условий для эффективной деятельности коллектива		4 Ежемесячно
		Участие в спортивных состязаниях, творческих конкурсах, организация корпоративных мероприятий и т.д.		5 Ежемесячно
		Сопровождение детей на соревнования, конкурсы, выставки		3 Ежемесячно
		Участие в работе творческой группе, методическом совете, на заседаниях профессиональных сообществ, объединений, «Школа наставничества» (приказ руководителя, реализация мероприятий в соответствии с планом) с предоставлением наработанного материала		5 Ежемесячно
		Ведение дополнительной документации, не связанной с основной деятельностью		5 Ежемесячно
		Участие в работе комиссии, судейской коллегии, жюри (подготовка отчетной документации) <i>*максимум 10 бал.</i>	1-е участие	5 Ежемесячно
			2-е участия	5
		Проведение методических мероприятий с коллективом: семинары, мастер-классы, конференции, круглые столы и другие формы работы		4 Ежемесячно
		Работа, не входящая в должностные обязанности		5 Ежемесячно
		Участие и исполнение ролей на мероприятиях, организуемых другими специалистами <i>*максимум 9 баллов</i>	главная 1 роль - 3 бал.	3 Ежемесячно
			второстепенная 1 роль – 2 бал.	2
		Оформление и декорирование интерьера ДОУ: холлы, лестничные пролеты к конкурсам, выставкам, открытым		4 Ежемесячно

		мероприятиям				
		<i>Соблюдение санитарно – гигиенических норм и правил по содержанию игрового оборудования, пособий, игрушек, внешнего вида педагога</i>		3	Ежемесячно	
		<i>Сохранность имущества ДОУ (игрового оборудования, посуды и т.д.)</i>		1	Ежемесячно	
Выплата за качество выполняемых работ				50		
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательно го процесса	<i>Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение занятий высокого качества</i>	<i>Индивидуальная углубленная работа с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами, посещающих группу комбинированной направленности</i>		5	Ежемесячно	
		<i>Отсутствие замечаний мед персонала, администрации учреждения, надзорных органов</i>		1	Ежемесячно	
		Проведения открытых мероприятий, демонстрирующие уровень педагогического мастерства (конспект, самоанализ)	ДОУ	1	Ежемесячно	
			округ, район	2		
	город, край, федерация		4			
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие в конкурсах профессионального мастерства	округ, район	3	Ежемесячно	
			город, край, федерация	5		
		Победа в профессиональных конкурсах	Д	1 место	3	Ежемесячно
			О	2 место	2	
			У	3 место	1	
			округ, район	5		
		город, край, федерация	7			
		Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе и демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов		2	Ежемесячно	
		Презентация опыта работы на форумах, конференциях, фестивалях, МО, интернет порталах, журналах, газетах, интернет конкурсах	очное участие	6	Ежемесячно	
			заочное участие	3		
Итого:				240		

Инструктор по физической культуре

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Число баллов	Период оценки
	Наименование	Индикатор		

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				60	
Ведение профессиональ ной документации (перспективное планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующи м документам	Своевременная сдача документации, отсутствие замечаний по содержанию планирования, культура оформления документации, своевременная корректировка – 100%		10	Ежемесяч но
		Разработанная, согласованная, утвержденная приказом руководителя программа		15	Единожд ы
		Работа в ПМПк учреждения (организация заседаний, ведение протоколов, мониторинга)		5	Ежекварт ально
		Ведение дополнительной документации, не связанной с основной деятельностью		5	Ежемесяч но
Организация и проведение мероприятий, способствующи х сохранению и восстановлени ю психического и физического здоровья детей	Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, т.п.	Организация и проведение развлечений согласно плану (подготовка сценария, оформление зала, изготовление и подбор атрибутов к мероприятиям)		10	Ежемесяч но
		Помощь и участие в организации дружеских встреч и совместных праздников с другими ДОУ округа и района, организованные инструкторами		15	Ежемесяч но
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				170	
Достижения детей	Участие в муниципальных и региональных смотрах – конкурсах, соревнования	Участие детей в муниципальных и региональных смотрах конкурсах	округ, район	5	Ежемесяч но
			город, край, федерация	7	
		Призовое место в смотрах – конкурсах, соревнованиях	округ, район	11	Ежемесяч но
			город, край, федерация	13	
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательно го процесса, достижения детей	Открытые утренники, праздники, Дню матери, временам года и т.п.	Мероприятия, демонстрирующие результаты подготовленности детей (подготовка сценария, оформление зала, изготовление и подбор атрибутов к мероприятиям)		10	Ежемесяч но
		Ведение своей странички на сайте ДОУ		5	Ежемесяч но
		Организация и проведение общих родительских собраний и других форм работы с участием родителей всех возрастных групп (круглые столы, журфикс, семинары, мастер-классы и т.д.)		5	Ежемесяч но
		Отсутствие обоснованных обращений законных представителей ребёнка по поводу конфликтных ситуаций.		1	Ежемесяч но
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательно го процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития, в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика развития детей, посещающих группу компенсирующей и комбинированной направленностей на основании мониторинга, представленного отчёта (ноябрь, февраль, май)		5	Ежекварт ально
Организация	Отсутствие	Отсутствие случаев травматизма на		1	Ежемесяч

здоровьесберегающей, воспитывающей среды	травм, несчастных случаев	протяжении процесса взаимодействия с детьми			но
	Соблюдение санитарно – гигиенических норм и правил	Соблюдение санитарно – гигиенических норм и правил по содержанию игрового оборудования, пособий, игрушек, внешнего вида педагога		3	Ежемесячно
	Пополнение развивающей предметно-пространственной среды кабинета в соответствии с требованием ФГОС ДО, ООП ДО	Организация РППС кабинета, зала в соответствии с требованиями программы и коррекционными потребностями детей: <u>изготовление и презентация</u> дидактических игр, пособий, атрибутов к играм своими руками		4	Ежемесячно
		Подготовка кабинета, зала к новому учебному году в соответствии с требованиями ФГОС ДО, ООП ДО		7	Единожды
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, благоустройство территории ДОУ	Участие в проведение ремонтных работ в учреждении		5	Ежемесячно
		Подготовка участка, территории к зимнему (летнему) периоду, уход за огородом, цветниками ДОУ		5	Ежемесячно
	Организация работы психолого-педагогического сопровождения педагогического коллектива	Проведение методических мероприятий с коллективом на уровне ДОУ: семинары, мастер-классы, конференции, круглые столы и другие формы работы		4	Ежемесячно
	Активность педагога	Выполнение работы по созданию условий для эффективной деятельности коллектива		10	Ежемесячно
		Участие в спортивных состязаниях, творческих конкурсах, организация корпоративных мероприятий и т.д.		5	Ежемесячно
		Активное участие в создании условий для эффективной деятельности коллектива		4	Ежемесячно
		Работа, не входящая в должностные обязанности		5	Ежемесячно
		Оформление и декорирование интерьера ДОУ: холлы, лестничные пролеты к конкурсам, выставкам, открытым мероприятиям		4	Ежемесячно
		Участие и помощь в подготовке и проведении культурно-массовых мероприятий, организуемых другими специалистами		4	Ежемесячно
		Участие и исполнение ролей на мероприятиях, организуемых другими специалистами *максимум 6 бал.	главная 1 роль - 3 балла	3	Ежемесячно
			второстепенная 1 роль - 2 балла	2	
		Участие в работе комиссии, судейской коллегии, жюри	1 участие	5	Ежемесячно

		(подготовка отчетной документации) *максимум 10 бал.	2 участия	5		
		Участие в работе творческой группе, методическом совете, на заседаниях профессиональных сообществ, объединений, «Школа наставничества» (приказ руководителя, реализация мероприятий в соответствии с планом) с предоставлением наработанного материала		5	Ежемесячно	
		Ведение дополнительного образовательного процесса (наличие программы, плана работы, табеля посещаемости, графика, отчётного мероприятия)		8	Ежемесячно	
		Подготовка детей к фестивалю двигательного-игровой деятельности		8	Ежемесячно	
		Организация и проведение «Клубный час» *максимум 10 баллов	1 проведение	5	Ежемесячно	
			2 проведения	5		
Выплата за качество выполняемых работ				115		
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие в конкурсах профессионального мастерства	округ, район		5	Ежемесячно
			город, край, федерация		10	
		Победа в профессиональных конкурсах на разных уровнях	ДОУ	1 место	6	Ежемесячно
				2 место	4	
				3 место	2	
			округ, район		10	
			город, край, федерация		15	
		Презентация опыта работы на форумах, конференциях, фестивалях, МО, интернет порталах, журналах, газетах, интернет конкурсах	очное участие		10	Ежемесячно
			заочное участие		6	
		Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе и демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов		2	Ежемесячно	
	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учётом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических	Отсутствие замечаний мед персонала, администрации учреждения, надзорных органов		1	Ежемесячно	
		Индивидуальная углубленная работа с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами, посещающих группу комбинированной направленности		10	Ежемесячно	
		Проведения открытых мероприятий, демонстрирующие	ДОУ		1	Ежемесячно
округ, район			4			

	<i>особенностей детей, проведение занятий высокого качества</i>	уровень педагогического мастерства (конспект, самоанализ)	город, край, федерация	7	
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	<i>Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ</i>	Наличие лицензированной программы		5	Единожды
		<i>Разработка и реализация проектов, связанных с педагогической деятельностью</i>		5	Ежемесячно
		Представление проекта	ДОУ	1	Ежемесячно
			округ, район	4	
			город, край, федерация	7	
Итого:				345	

Музыкальный руководитель

Критерии оценки результативно сти и качества труда работников учреждения	Условия		Число баллов	Период оценки	
	Наименование	Индикатор			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			60		
Ведение профессиональ ной документации (перспективное планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующи м документам	Своевременная сдача документации, отсутствие замечаний по содержанию планирования, культура оформления документации, своевременная корректировка – 100%	10	Ежемесяч но	
		Разработанная, согласованная, утвержденная приказом руководителя программа	15	Единожды	
		Работа в ПМПк учреждения (организация заседаний, ведение протоколов, мониторинга)	5	Ежеквартал но	
		Ведение дополнительной документации, не связанной с основной деятельностью	5	Ежемесяч но	
Организация и проведение мероприятий, способствующи х сохранению и восстановлени ю психического и физического здоровья детей.	Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, т.п.	Организация и проведение развлечений согласно плана: 1 сентября, День Матери, Прощание с ёлочкой, 23 февраля, День рождения детского сада, 1 июня и другое (подготовка сценария, оформление зала, изготовление и подбор атрибутов к мероприятиям)	10	Ежемесяч но	
		Организация и проведение специальных коррекционных занятий (Логоритмика)	15	Ежемесяч но	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			170		
Достижения детей	Участие в муниципальных и региональных смотрах – конкурсах, соревнования	Участие детей в муниципальных и региональных смотрах конкурсах	округ, район	5	Ежемесяч но
			город, край, федерация	7	
		Призовое место в	округ, район	11	Ежемесяч

		смотре – конкурсах, соревнованиях	город, край, федерация	13	но
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые утренники, праздники, Дню матери, временам года и т.п.	Проведение сезонных праздников: «Осенний хоровод», «Новый год», «8 Марта», «Выпускной бал» (подготовка сценария, оформление зала, изготовление и подбор атрибутов к мероприятиям)		10	Ежеквартально
		Ведение своей странички на сайте ДОУ		5	Ежемесячно
		Организация и проведение общих родительских собраний и других форм работы с участием родителей всех возрастных групп (круглые столы, журфикс, семинары, мастер-классы и т.д.)		5	Ежемесячно
		Отсутствие обоснованных обращений законных представителей ребёнка по поводу конфликтных ситуаций.		1	Ежемесячно
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития, в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика развития детей, посещающих группу компенсирующей и комбинированной направленностей на основании мониторинга, представленного отчёта (ноябрь, февраль, май)		5	Ежеквартально
Организация здоровьесберегающей, воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	Отсутствие случаев травматизма на протяжении процесса взаимодействия с детьми		1	Ежемесячно
	Соблюдение санитарно – гигиенических норм и правил	Соблюдение санитарно – гигиенических норм и правил по содержанию игрового оборудования, пособий, игрушек, внешнего вида педагога		3	Ежемесячно
	Пополнение развивающей предметно-пространственной среды кабинета в соответствии с требованием ФГОС ДО, ООП ДО	Организация РППС кабинета, зала в соответствии с требованиями программы и коррекционными потребностями детей: <u>изготовление и презентация</u> дидактических игр, пособий, атрибутов к играм своими руками		4	Ежемесячно
		Подготовка кабинета, зала к новому учебному году в соответствии с требованиями ФГОС ДО, ООП ДО		7	Единожды
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, благоустройство территории ДОУ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении		5	Ежемесячно
		Подготовка участка, территории к зимнему (летнему) периоду, уход за огородами, цветниками ДОУ		5	Ежемесячно
	Организация работы психолого-педагогического сопровождения педагогического	Проведение методических мероприятий с коллективом: семинары, мастер-классы, конференции, круглые столы и другие формы работы		4	Ежемесячно

	коллектива				
	Активность педагога	Выполнение работы по созданию условий для эффективной деятельности коллектива		10	Ежемесячно
		Участие в спортивных состязаниях, творческих конкурсах, организация корпоративных мероприятий и т.д.		5	Ежемесячно
		Активное участие в создании условий для эффективной деятельности коллектива		4	Ежемесячно
		Работа, не входящая в должностные обязанности		5	Ежемесячно
		Оформление и декорирование интерьера ДОУ: <u>холлы, лестничные пролеты</u> к конкурсам, выставкам, открытым мероприятиям		4	Ежемесячно
		Участие и помощь в подготовке и проведении культурно-массовых мероприятий, организуемых другими специалистами		4	Ежемесячно
		Участие и исполнение ролей на мероприятиях, организуемых другими специалистами *максимум 6 бал.	главная 1 роль - 3 балла	3	Ежемесячно
			второстепенная 1 роль - 2 балла	2	
		Участие в работе комиссии, судейской коллегии, жюри (подготовка отчетной документации) *максимум 10 бал.	1 участие	5	Ежемесячно
			2 участия	5	
		Участие в работе творческой группы, методическом совете, на заседаниях профессиональных сообществ, объединений, «Школа наставничества» (приказ руководителя, реализация мероприятий в соответствии с планом) с предоставлением наработанного материала		5	Ежемесячно
		Ведение дополнительного образовательного процесса (наличие программы, плана работы, табеля посещаемости, графика, отчётного мероприятия) *максимум 16 бал.	одна группа	8	Ежемесячно
			вторая группа	8	
		Организация и ведение «Клубный час» *максимум 10 бал.	1 проведение	5	Ежемесячно
			2 проведения	5	
Выплата за качество выполняемых работ			115		
Высокий уровень	Участие в конкурсах	Участие в конкурсах профессионального	округ, район	5	Ежемесячно
			город, край,	10	

педагогическог о мастерства при организации образовательно го процесса	профессиональног о мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	мастерства	федерация			
		Победа в профессиональных конкурсах на разных уровнях	Д О У	1 место	6	Ежемесяч но
				2 место	4	
				3 место	2	
			округ, район		10	
			город, край, федерация		15	
	Презентация опыта работы на форумах, конференциях, фестивалях, МО, ПС, интернет порталах, журналах, газетах, интернет конкурсах	очное участие		10	Ежемесяч но	
		заочное участие		6		
	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе и демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов				2	Ежемесяч но
	<i>Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учётом возраста, подготовленност и, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение занятий высокого качества</i>	<i>Отсутствие замечаний мед персонала, администрации учреждения, надзорных органов.</i>			1	Ежемесяч но
		<i>Индивидуальная углубленная работа с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами, посещающих группу комбинированной направленности</i>			10	Ежемесяч но
		Проведения открытых мероприятий, демонстрирующие уровень педагогического мастерства (конспект, самоанализ)	ДОУ		1	Ежемесяч но
			округ, район		4	
			город, край, федерация		7	
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательно й деятельностью	<i>Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ.</i>	Наличие лицензированной программы		5	Единожды	
		<i>Разработка и реализация проектов, связанных с педагогической деятельностью</i>		5	Ежемесяч но	
		Представление проекта	ДОУ		1	Ежемесяч но
			округ, район		4	
			город, край, федерация		7	
Итого:				345		

Учитель-логопед, учитель-дефектолог

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Число баллов	Период оценки
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			60	
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным	Своевременная сдача документации, отсутствие замечаний по	5	Ежемесяч но

(перспективное планирование, рабочие программы)	регламентирующим документам	содержанию планирования, культура оформления документации, своевременная корректировка – 100%			
		Разработанная, согласованная, утвержденная приказом руководителя программа		10	Единожды
		Работа в ПМПк (организация заседаний, ведение протоколов, мониторинга)	ПМПк (ДОУ)	5	Ежеквартально
			ПМПк (район)	7	
		Осмотр, оформление документации и консультация с родителями по результату обследования детей из физиологических групп, вновь прибывших и по индивидуальному запросу родителей для прохождения ПМПК 1 ребенок – 4 бал. * максимум 12 бал.		4	Ежемесячно
		Ведение дополнительной документации, не связанной с основной деятельностью		5	Ежемесячно
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	<i>Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, т.п.</i>	Организация и проведение мероприятия: логопедические праздники, викторина, квест, и другое (подготовка сценария, оформление зала, группы, изготовление и подбор атрибутов к мероприятиям)		6	Ежемесячно
		<i>Организация и проведение специальных коррекционных занятий (логоритмика)</i>		10	Ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				170	
Достижения детей	Участие в муниципальных и региональных смотрах – конкурсах, соревнования	Участие детей в муниципальных и региональных смотрах конкурсах	округ, район	5	Ежемесячно
			город, край, федерация	7	
		Призовое место в смотрах – конкурсах, соревнованиях	округ, район	11	Ежемесячно
			город, край, федерация	13	
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих	Открытые утренники, праздники, Дню матери, временам года и т.п.	Мероприятия, демонстрирующие результаты подготовленности детей (подготовка сценария,		10	Ежемесячно

родителям результаты образовательного процесса, достижения детей		оформление зала, изготовление и подбор атрибутов к мероприятиям)		
		Ведение своей странички на сайте ДОУ	5	Ежемесяч но
		Организация и проведение общих родительских собраний и других форм работы с <u>участием родителей всех возрастных групп</u> (круглые столы, журфикс, семинары, мастер-классы и т.д.)	5	Ежемесяч но
		Профилактическая работа с родителями общеразвивающих групп (консультация родителей) 1 родитель – 2 бал. * максимум 12 бал.	2	Ежемесяч но
		<i>Отсутствие обоснованных обращений законных представителей ребёнка по поводу конфликтных ситуаций.</i>	1	Ежемесяч но
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития, в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика развития детей, посещающих группу компенсирующей и комбинированной направленностей на основании мониторинга, представленного отчёта (ноябрь, февраль, май)	5	Ежекварта льно
Организация здоровьесберегающей , воспитывающей среды	<i>Отсутствие травм, несчастных случаев</i>	<i>Отсутствие случаев травматизма на протяжении процесса взаимодействия с детьми</i>	1	Ежемесяч но
	<i>Соблюдение санитарно – гигиенических норм и правил</i>	<i>Соблюдение санитарно – гигиенических норм и правил по содержанию игрового оборудования, пособий, игрушек, внешнего вида педагога</i>	3	Ежемесяч но
	Пополнение развивающей предметно- пространственной среды кабинета в соответствии с требованием ФГОС ДО.	Организация РППС кабинета, зала в соответствии с требованиями программы и коррекционными потребностями детей: <u>изготовление и презентация</u> дидактических игр, пособий, атрибутов к играм своими руками	4	Ежемесяч но
		Подготовка кабинета, зала к новому учебному году в соответствии с требованиями ФГОС ДО	7	Единожды
	<i>Участие в проведении ремонтных работ в учреждении,</i>	Участие в проведение ремонтных работ в учреждении	5	Ежемесяч но

	благоустройство территории ДОУ		Подготовка участка, территории к зимнему (летнему) периоду, уход за огородом, цветниками ДОУ	5	Ежемесячно	
	Организация работы психолого-педагогического сопровождения педагогического коллектива		Проведение методических мероприятий с коллективом на уровне ДОУ: семинары, мастер-классы, конференции, круглые столы	4	Ежемесячно	
	Активность педагога		Выполнение работы по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	10	Ежемесячно	
			Участие в спортивных состязаниях, творческих конкурсах, организация корпоративных мероприятий и т.д.	5	Ежемесячно	
			Активное участие в создании условий для эффективной деятельности коллектива	4	Ежемесячно	
			Работа, не входящая в должностные обязанности	5	Ежемесячно	
			Оформление и декорирование интерьера ДОУ: <u>холлы, лестничные пролеты</u> к конкурсам, выставкам, открытым мероприятиям	4	Ежемесячно	
			Участие и исполнение ролей на мероприятиях, организуемых другими специалистами *максимум 6 баллов	главная 1 роль - 3 балла	3	Ежемесячно
				второстепенная 1 роль - 2 балла	2	
			Участие в работе комиссии, судейской коллегии, жюри (подготовка отчетной документации)		5	Ежемесячно
			Участие в работе творческой группе, методическом совете, на заседаниях профессиональных сообществ, объединений, «Школа наставничества» (приказ руководителя, реализация мероприятий в соответствии с планом) с предоставлением наработанного материала		5	Ежемесячно
			Ведение дополнител	один ребенок	8	Ежемесячно

		ьного образовател ьного процесса: работа с детьми физиологиче ских групп по преодолению речевых дефектов *максимум 24 бал.	второй ребёнок		8	
			третий ребенок		8	
Выплата за качество выполняемых работ					115	
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие в конкурсах профессионального мастерства	округ, район		5	Ежемесяч но
			город, край, федерация		10	
		Победа в профессиональных конкурсах на разных уровнях	Д О У	1 место	6	Ежемесяч но
				2 место	4	
				3 место	2	
			округ, район		10	
			город, край, федерация		15	
		Презентация опыта работы на форумах, конференциях, фестивалях, МО, ПС, интернет порталах, журналах, газетах, интернет конкурсах	очное участие		10	Ежемесяч но
			заочное участие		6	
		Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе и демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов		2	Ежемесяч но	
	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учётом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических	Отсутствие замечаний мед персонала, администрации учреждения, надзорных органов.		1	Ежемесяч но	
		Индивидуальная углубленная работа с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами, посещающих группу комбинированной		10	Ежемесяч но	

	особенностей детей, проведение занятий высокого качества.	направленности			
Проведения открытых мероприятий, демонстрирующие уровень педагогического мастерства (конспект, самоанализ)		ДОУ	1	Ежемесячно	
		округ, район	4		
		город, край, федерация	7		
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ.	Наличие лицензированной программы		5	Единожды
		Разработка и реализация проектов, связанных с педагогической деятельностью		5	Ежемесячно
		Представление проекта	ДОУ	1	Ежемесячно
			округ, район	4	
			город, край, федерация	7	
Итого:			345		

Педагог-психолог

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Число баллов	Период оценки	
	Наименование	Индикатор			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			30		
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Своевременная сдача документации, отсутствие замечаний по содержанию планирования, культура оформления документации, своевременная корректировка – 100%	10	Ежемесячно	
		Разработанная, согласованная, утвержденная приказом руководителя программа	5	Единожды	
		Работа в ПМПк (организация заседаний, ведение протоколов, мониторинга)	ПМПк (ДОУ)	3	Ежеквартально
			ПМПк (район)	7	
			Ведение дополнительной документации, не связанной с основной деятельностью	5	Ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			100		
Эффективность методов и	Участие в разработке и	Разработка и реализация проектов, связанных с	5	Ежемесячно	

способов работы по педагогическому сопровождению детей	<i>реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью</i>	<i>педагогической деятельностью</i>			
		Представление проекта		5	Ежемесячно
		Участие в конкурсах профессионального мастерства	участие	3	Ежемесячно
			победа	5	
		Презентация опыта работы на форумах, конференциях, фестивалях, МО, ПС, интернет порталах, журналах, газетах, интернет конкурсах	очное участие	9	Ежемесячно
	заочное участие		5		
	Адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	Оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем		2	Ежемесячно
		Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе и демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов		2	Ежемесячно
	<i>Организация работы по психолого-педагогическому сопровождению детей</i>	<i>Индивидуальная, подгрупповая углубленная работа с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами, посещающих группу комбинированной направленности</i>		7	Ежемесячно
	<i>Организация здоровьесберегающих, воспитывающей среды</i>	<i>Отсутствие случаев травматизма на протяжении процесса взаимодействия с детьми</i>		1	Ежемесячно
Организация РППС кабинета, зала в соответствии с требованиями программы и коррекционными потребностями детей: изготовление и презентация дидактических игр, пособий, атрибутов к играм своими руками		4	Ежемесячно		
Подготовка кабинета, зала к новому учебному году в соответствии с требованиями ФГОС ДО		7	Ежегодно		
<i>Соблюдение санитарно – гигиенических норм и правил</i>	<i>Соблюдение санитарно – гигиенических норм и правил по содержанию игрового оборудования, пособий, игрушек, внешнего вида педагога</i>		3	Ежемесячно	
Осуществление дополнительных работ	Активность педагога	Работа, не входящая в должностные обязанности	5	Ежемесячно	
		<i>Подготовка участка, территории к зимнему (летнему) периоду, уход за огородом, цветниками ДОУ</i>	5	Ежемесячно	
		Участие и исполнение ролей на мероприятиях, организуемых другими специалистами	3	Ежемесячно	
		Ведение своей странички на сайте ДОУ	5	Ежемесячно	

		Ведение дополнительного образовательного процесса: кружковая работа, «Клубный час» (наличие программы, плана работы, табеля посещаемости, графика, отчётного мероприятия) * максимум 10 бал.	1 проведение	5	Ежемесячно	
			2 проведения	5		
		Оформление и декорирование интерьера ДОУ: <u>холлы, лестничные пролеты</u> к конкурсам, выставкам, открытым мероприятиям			4	Ежемесячно
		Участие в работе творческой группе, методическом совете, на заседаниях профессиональных сообществ, объединений, «Школа наставничества» (приказ руководителя, реализация мероприятий в соответствии с планом) с предоставлением наработанного материала			5	Ежемесячно
		Участие в работе комиссии, судейской коллегии, жюри (подготовка отчетной документации)			5	Ежемесячно
Выплата за качество выполняемых работ				30		
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом	Наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного социального развития детей	10	Ежемесячно		
		Проведение методических мероприятий с коллективом на уровне ДОУ: семинары, мастер-классы, конференции, круглые столы и другие формы работы	10	Ежемесячно		
		Организация и проведение общих родительских собраний и других форм работы <u>с участием родителей всех возрастных групп</u> (круглые столы, журфикс, семинары, мастер-классы и т.д.)	10	Ежемесячно		
Итого:				160		

Старший воспитатель

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Число баллов	Период оценки
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			80	
Ведение	Полнота и соответствие	Своевременная сдача	15	Ежемесячно

профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	нормативным регламентирующим документам	документации, отсутствие замечаний по содержанию планирования, культура оформления документации, своевременная корректировка – 100%		о
Участие в разработке и реализации программ и проектов, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация программ, проектов	Издание печатной продукции (статей) отражающей результаты работы	5	Ежемесяч о
		Разработанная, согласованная, утвержденная приказом руководителя программа и ее реализация (Программа развития, ОП ДО, АОП ДО, АООП ДО для детей с ОВЗ, и другие)	10	Ежемесяч о
		Разработка и реализация проектов, связанных с педагогической деятельностью	10	Ежемесяч о
		Представление проекта	10	Ежемесяч о
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований ПБ, ЭБ и ОТ.	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	5	Ежемесяч о
		Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса в соответствии с лицензией	5	Ежемесяч о
	Наличие высоко квалифицированных педагогических кадров	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию, сопровождение аттестующихся	10	Ежемесяч о
		Система непрерывного развития педагогических кадров: наличие и реализация плана развития педагогических кадров	5	Ежемесяч о
Сохранение здоровья детей в учреждении.	Создание и реализация проектов, программ, направленных на сохранение здоровья детей.	Наличие и реализация системы работы, программ, проектов по сохранению и укреплению здоровья воспитанников, организация и проведение мероприятий способствующих здоровью воспитанников	5	Ежемесяч о
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			70	
Участие в инновационной	Разработка и внедрение авторских программ	Наличие авторской программы воспитания	5	Ежемесяч о

деятельности.	воспитания.			
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей.	Открытые утренники, праздники, развлечения, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	Наличие мероприятия	3	Ежемесяч о
	Организация работы психолого-педагогического сопровождения родителей	Организация и проведение общих родительских собраний и других форм работы <u>с участием родителей всех возрастных групп</u> (круглые столы, журфикс, семинары, мастер-классы и т.д.)	5	Ежемесяч о
Осуществление дополнительных работ.	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведение ремонтных работ в учреждении	2	Ежемесяч о
	Активность педагога	Руководство и участие в работе творческой группе, методическом совете, на заседаниях профессиональных сообществ, объединений, «Школа наставничества» (приказ руководителя, реализация мероприятий в соответствии с планом)	10	Ежемесяч о
		Участие в работе комиссии, судейской коллегии, жюри (подготовка отчетной документации)	10	Ежемесяч о
		Ведение дополнительной документации, не связанной с основной деятельностью	15	Ежемесяч о
		Своевременное обновление информации на сайте ДОУ в соответствии с требованиями	15	Ежемесяч о
		Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	5	Ежемесяч о
	Выплата за качество выполняемых работ		20	
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых форм, технологий, методов, приемов в работе	5	Ежемесяч о
		Участие педагогов в профессиональных конкурсах	5	Ежемесяч о
		Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, соревнованиях, выставках	5	Ежемесяч о
		Презентация опыта работы на форумах, конференциях, фестивалях, МО, ПС, интернет порталах, журналах, газетах,	5	Ежемесяч о

		интернет конкурсах		
Итого:			170	

Младший воспитатель

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		число баллов	Период оценки
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			40	
Проведение работы по укреплению здоровья детей	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов.	10	Ежемесячно
		Посещаемость детей не менее 80%	5	Ежемесячно
		Своевременное проведение влажной уборки в музыкальном и физкультурных залах	5	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	10	Ежемесячно
		Создание условий по своевременному проведению процедуры «полоскание рта» воспитанниками	3	Ежемесячно
		Организация питания (сервировка)	5	Ежемесячно
		Соблюдение графиков проветривания и кварцевания	2	Ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			60	
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Участие в озеленении территории, посадки огорода и ухода за ним	2	Ежемесячно
		Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	2	Ежемесячно
		Погрузочно-разгрузочные работы	2	Ежемесячно
		Подготовка участка, территории к зимнему (летнему) периоду	3	Ежемесячно
Участие в мероприятиях учреждения	Проведение Дня именинника, праздников для детей	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	4	Ежемесячно
		Спартакиады работников образования, творческие конкурсы: - участие - победа	5 7	Ежемесячно

		<i>Участие и исполнение ролей: - главная роль (за одну, не более 2) - второстепенная роль (за одну, не более 2) * максимум 10 бал.</i>	3 2	Ежемесячн о
		<i>Оформление и декорирование интерьера помещений МБДОУ к конкурсам, выставкам, открытых мероприятий и т.д.</i>	4	Ежемесячн о
		<i>Сопровождение детей на экскурсии</i>	3	Ежемесячн о
		<i>Участие в работе комиссии</i>	5	Ежемесячн о
		Сохранение имущества учреждения	5	Ежемесячн о
		Содержание спец. одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии (отсутствие замечаний администрации и медперсонала)	3	Ежемесячн о
		<i>Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности</i>	5	Ежемесячн о
		Выплаты за качество выполняемых работ		30
Соблюдение санитарно-гигиенических норм.	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний администрации учреждения, медицинского персонала	20	Ежемесячн о
		Отсутствие замечаний надзорных органов.	10	Ежемесячн о
ВСЕГО:			130	

Кастелянша

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Число баллов	Период оценки
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			60	
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	Погрузочно-разгрузочные работы	5	Ежемесячно
		<i>Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности</i>	5	Ежемесячно
		<i>Сопровождение детей на спортивные и культурно-массовые мероприятия</i>	2	Ежемесячно
		<i>Подготовка костюмов и переодевание детей и взрослых на</i>	5	Ежемесячно

		мероприятиях		
		Участие в оформлении помещения	3	Ежемесячно
		Участие в озеленении территории	4	Ежемесячно
		Ремонтные работы в учреждении	4	Ежемесячно
		Спартакиада работников образования, творческие конкурсы: - участие - победа	5 7	Ежемесячно
		Материальная ответственность, образцовое ведение документации и своевременное предоставление бухгалтерской отчетности в срок и в полном объеме	20	Ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			100	
Отсутствие или оперативное устранение предписаний, контролирующих или надзирающих органов.	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	4	Ежемесячно
		Устранение предписаний в установленные сроки	1	Ежемесячно
Проведение праздников для детей	Участие в мероприятиях учреждения	<i>Пошив текстильных изделий для декорирования интерьера и обеспечения работы учреждения:</i> <i>1. Крупные изделия (шторы, покрывала и т.д.) За единицу 4 балла, но не более 12 баллов</i> <i>2. Средних изделий (скатерти, простыни, наволочки и т.д.) За единицу 1балл, но не более 10 баллов</i> <i>3. Мелких изделий (салфетки, полотенца, платочки и т.д.) За единицу 0,5 баллов, но не более 10 баллов</i>	4 1 0,5	Ежемесячно
		Участие и помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий	4	Ежемесячно
		Изготовление атрибутов и элементов костюма: 1. Атрибуты 2. Элементы 3. Костюмы	6 7 40	Ежемесячно
		Изготовление декораций	6	Ежемесячно

Выплаты за качество выполняемых работ			70	
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения	30	Ежемесячно
		<i>Чистка, стирка и глажка костюмов</i>	40	Ежемесячно
Всего:			230	

Шеф-повар, повар

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Число баллов	Период оценки
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			50	
Отсутствие или оперативное устранение предписаний, контролирующих или надзирающих органов.	Наличие предписаний контролирующих органов	Устранение предписаний в установленные сроки	3	Ежемесячно
		Отсутствие предписаний контролирующих органов	5	Ежемесячно
	Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	Погрузочно-разгрузочные работы	8	Ежемесячно
		Участие в работе комиссии	5	Ежемесячно
		Участие озеленении территории	5	Ежемесячно
		Ремонтные работы в учреждении	9	Ежемесячно
		Проведение генеральных уборок	5	Ежемесячно
		Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	5	Ежемесячно
		Проведение работ, связанных с ликвидацией аварий	5	Ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			100	
Снижение уровня заболеваемости детей.	Уровень заболеваемости.	Отсутствие вспышек заболеваний	30	Ежемесячно
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	10	Ежемесячно
	Отсутствие замечаний администрации	Своевременное оформление документации, культура оформления документации, отсутствие замечаний по содержанию.	30	Ежемесячно
Соблюдение технологического процесса приготовления пищи.	Отсутствие замечаний администрации и медицинского персонала	0	30	Ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ			30	
Содержание помещений в	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения	10	Ежемесячно

строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями		Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии	10	Ежемесячно
Качество приготовления пищи	Отсутствие замечаний мед. работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника	10	Ежемесячно
ВСЕГО:			180	

Кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке белья, подсобный рабочий, сторож, уборщик служебных помещений, вахтер, дворник

Критерии оценки результативности и качества труда вахтера	Условия		Число баллов	Период оценки
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			60	
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	Погрузочно-разгрузочные работы	10	Ежемесячно
		Участие в озеленении территории	5	Ежемесячно
		Посадка огорода и уход за ним	5	Ежемесячно
		Ремонтные работы в учреждении	5	Ежемесячно
		Проведение работ, связанных с ликвидацией аварий	5	Ежемесячно
		Своевременное извещение администрации о выявленных неполадках в здании	5	Ежемесячно
		Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	10	Ежемесячно
		Оформление и декорирование интерьера МБДОУ	10	Ежемесячно
		Участие в работе комиссии	5	Ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			100	
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов.	Наличие предписаний контролирующих органов	0 предписаний и замечаний	30	Ежемесячно
		Устранение предписаний в установленные сроки	25	Ежемесячно
Проведение праздников в учреждении	Участие в мероприятиях учреждения	Участие и исполнение ролей - главная роль - второстепенная роль (за	10 5	Ежемесячно

		<i>одну -не более 3) * максимум 25 бал.</i>		
		<i>Спартакиада работников образования, творческие конкурсы: -Участие -Победа</i>	10 15	Ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ			70	
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний, контролирующих или надзорных органов	50	Ежемесячно
		Отсутствие замечаний администрации учреждения	20	Ежемесячно
ВСЕГО:			230	

Секретарь

Критерии оценки результативности и качества труда секретаря	Условия		Число баллов	Период оценки
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			20	
Образцовое состояние документооборота.	Отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	20	Ежемесячно
Выплата за интенсивность и высокие результаты			20	
Оперативность выполняемой работы.	Оформление документов в срок	0 замечаний	20	Ежемесячно
Выплата за качество выполняемых работ			20	
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами.	Отсутствие замечаний от других ведомств.	0 Замечаний	20	Ежемесячно
ВСЕГО:			60	

Специалист по закупкам

Критерии оценки результативности и качества труда секретаря	Условия		Число баллов	Период оценки
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			100	
Обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	Составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	Выполняется качественно и в срок	30	Ежемесячно

	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	Отсутствие замечаний	30	Ежемесячно
	<i>Своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам</i>	<i>Своевременное и полное предоставление отчетности</i>	20	Ежемесячно
<i>Экспертиза результатов закупок, приемка товаров</i>	<i>Проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг</i>	<i>Факт проведения</i>	20	Ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			30	
<i>Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя</i>	<i>Выполнение в срок и в полном объеме</i>	100%	30	Ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ			70	
Высокий уровень организации работы	Владение информационными программами, использование информационных систем	Свободное владение необходимыми программными продуктами	20	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	40	Ежемесячно
	Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	Отсутствие замечаний	10	Ежемесячно
ВСЕГО:			200	

Специалист по охране труда

Критерии оценки результативности и качества труда секретаря	Условия		Число баллов	Период оценки
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			50	
Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда Отсутствие производственных травм	Отсутствие замечаний	10	Ежемесячно

		Отсутствие травм	20	Ежемесячно
Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	Оценивается по факту проведения занятий	1 занятие Свыше 1	5 15	Ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			40	
Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30	Ежемесячно
инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	Ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ			30	
соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30	Ежемесячно
Итого:			120	

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МАДОУ № 76

п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностно му окладу)
	2	3
	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <***>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со 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%
	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 руб.
	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

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

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

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

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

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

718,4 рубля на одного воспитателя;

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

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

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

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

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МАДОУ № 76

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

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

1. К показателям для отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждения к группе по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется исходя из следующей суммы баллов:

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

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителя по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 6 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года. При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;

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

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

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

6. Показатели для отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя учреждения:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях	за каждого:	
	обучающегося	0,3
	воспитанника	0,5
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3

в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
6. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
9. Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3, но не более 30
10. Наличие загородных объектов (лагерей)	находящихся на балансе учреждения	30
11. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
12. Наличие собственных котельной, очистных сооружений	за каждый вид	10
13. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,5
14. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп))	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
15. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15

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

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
1.1. Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель
1.2. Учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	учитель-логопед учитель-дефектолог педагог-психолог

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

Заведующий (руководитель)

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
2	3	4	5
выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	3%
		отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	3%
		отсутствие фактов ухода детей из учреждения	5%
		приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
	реализация плана мероприятий ("дорожной карты") по решению задач городской педагогической конференции	исполнение мероприятий по плану образовательного учреждения	10%
	информационная открытость образовательного учреждения	полнота и достоверность информации на официальном сайте	5%
	дизайн образовательной среды	включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов	5%
	качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%
	внедрение эффективных управленческих практик	наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки	7%
кадровое обеспечение	тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3%
	работа с молодыми педагогами	наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный, региональный, муниципальный уровень)	5%
	участие педагогических работников в городских	наличие участников,	2%

	профессиональных конкурсах	победителей	5%
	обеспечение принципа "открытости" системы оплаты труда в учреждении	отсутствие обоснованных жалоб	5%
	выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
	участие в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
	профессиональные достижения руководителя	участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня:	
		1 выступление (публикация)	2%
		2 и более выступлений (публикаций)	5%
		личные победы в профессиональных конкурсах (1 - 3 место)	5%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
образовательные результаты	учебные результаты	наличие проектов, реализуемых в рамках вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	10%
	внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
		международный и всероссийский уровень	5%
		региональный уровень	2%
		муниципальный уровень	2%
	воспитательная работа	отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%
		отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
		положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете	2%
		организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
	выплаты за качество выполняемых работ		
организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирующих органов	3%
	привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%
		предоставление платных образовательных услуг:	
		по тарифам, предусмотренным правовым актом города	5%
		по индивидуальным тарифам	10%
	наличие контрактов с частными дошкольными учреждениями	1 контракт	2%

Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе

Критерии оценки результативности и качества труда заместителя	Условия		Предельное число в (%)	Период на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			90	
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	В соответствии с лицензией	10	Ежемесячно
		Материальная ответственность, своевременное расходование денежных средств для обеспечения учебно – воспитательного процесса в соответствии со сметой, образцовое ведение документации и своевременное предоставление бухгалтерской отчетности)	20	Ежемесячно
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	5	Ежемесячно
		Регулярный контроль за исправностью противопожарного инвентаря, сигнализации	15	Ежемесячно
		Регулярный контроль за рациональным расходованием энергоресурсов	15	Ежемесячно
Сохранение здоровья детей в учреждении	Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню	Отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	55	Ежемесячно
	Соблюдение требований СанПиН	Регулярное осуществление контроля за санитарно-гигиеническим состоянием помещений и территории ДОУ	10	Ежемесячно
		Систематический контроль за соблюдением требований СанПиНа при организации образовательного процесса и режимных моментов	5	Ежемесячно
		Отсутствие происшествий и травм на территории ДОУ	5	Ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			60	
Обеспечение качества образования в учреждении	Работа в контрольно-аналитическом режиме	Своевременное предоставление документации по контрольной деятельности.	5	Ежемесячно
		Участие в работе комиссий, жюри	15	Ежемесячно
		Выполнение дополнительных видов работ	10	Ежемесячно
		Ведение оперативной отчетной документации различной направленности;	25	Ежемесячно
		Сотрудничество со сторонними организациями (заключение договоров/контрактов)	5	Ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ			20	
Эффективность управленческой деятельности	Ведение профессиональной документации (планирование, анализ деятельности, сметы, акты, отчеты,	Полнота, соответствие, своевременность.	10	Ежемесячно

	счета)			
	Использование современных технологий для повышения эффективности управленческой деятельности	Ведение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	10	Ежемесячно
ВСЕГО:			170	

Приложение 7
к Положению «Об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 76 комбинированного вида»
\\

**ПРЕДЕЛЬНЫЕ УРОВНИ СООТНОШЕНИЯ
СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И
ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ГОРОДА КРАСНОЯРСКА И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
(БЕЗ УЧЕТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНЫХ
БУХГАЛТЕРОВ)**

№ п/п	Наименование	Кратность
1.	Муниципальные образовательные учреждения г. Красноярска	
1.1.	Руководитель	3,0
1.2.	Заместитель руководителя	2,6