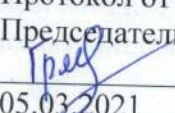


Российская Федерация
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 309» (МБДОУ № 309)
660131, г. Красноярск, ул. Воронова д. 16 Д, тел: 8 (391) 220-26-51, 266-30-90
ОГРН 1022402485775, ИНН 2465047132, КПП 246501001
e-mail: dou309@mailkrsk.ru, веб-сайт: <http://kras-dou.ru/309/>

УЧТЕНО:
мнение выборного органа ППО МБДОУ №309
Протокол от 05.03.2021 № 3
Председатель ППО МБДОУ № 309

Грязева О.Г.
05.03.2021

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 309
Новоселова О.М.
Приказ № 151 от 05.03.2021



**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 309»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее «Положение Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 309» (далее - Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников МБДОУ № 309.

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

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в МБДОУ № 309 в соответствии с:

- Уставом МБДОУ № 309;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 74, ст. 133-158, ст. 282 – 288, ст. 331-336);
- Постановлением администрации города Красноярск от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск», а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Положение распространяется на всех работников учреждения и действует до принятия нового Положения.

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.

1.6. 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.

1.7. Заработная плата работников МБДОУ № 309 увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

1.8. Для работников МБДОУ № 309, 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.

1.9. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и

взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

1.10. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3334
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3511
2-й квалификационный уровень		3896
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5760
	при наличии высшего профессионального образования	6556

2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6029
	при наличии высшего профессионального образования	6866
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6603
	при наличии высшего профессионального образования	7521
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7226
	при наличии высшего профессионального образования	8234

Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3964 руб.

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных 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	3511
2-й квалификационный уровень	3704
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	3896
2-й квалификационный уровень	4282
3-й квалификационный уровень	4704
4-й квалификационный уровень	5937
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	

1-й квалификационный уровень	4282
2-й квалификационный уровень	4704
3-й квалификационный уровень	5164
4-й квалификационный уровень	6208

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по охране труда" устанавливается в размере 4282 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается в размере 4282 руб.

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	8565
2-й квалификационный уровень	9207
3-й квалификационный уровень	9933
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2-й квалификационный уровень	4282
3-й квалификационный уровень	4704
4-й квалификационный уровень	5937
5-й квалификационный уровень	6706
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5-й квалификационный уровень	7248
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	7790

2-й квалификационный уровень	9025
3-й квалификационный уровень	9718

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	3016
2-й квалификационный уровень	3161
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	3511
2-й квалификационный уровень	4282
3-й квалификационный уровень	4704
4-й квалификационный уровень	5667

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

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

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

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 коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

N п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений, муниципальных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	20

2.7.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.7.4 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 $K_2 = 0\%$;

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

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

где:

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

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

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

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

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

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

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (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 ст. 147 ТК РФ.

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

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании 149 ТК РФ.

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании ст. 153 ТК РФ.

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 (группах) для	20

	воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)	
2	Руководителям образовательных учреждений, имеющих группы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или группы для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении.	15
3	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4	За ненормированный рабочий день	15

Без учета повышающих коэффициентов.

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

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.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат 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 учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8 раздела I настоящего Положения. Направление средств на

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

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 МБДОУ № 309 определяются согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10, 4.13, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями 1, 2 к настоящему Положению.

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

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности	
	от 1 года до 5 лет	5%
	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 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	30%

	учреждения	
	свыше 10 лет	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, 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%
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей	718,4 руб.
4	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
5	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

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

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

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

14.12.1. 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.

4.12.2. 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.

4.13. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с *Приложением № 2* к настоящему Положению.

4.14. 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:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

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).

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

где:

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

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

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

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

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

где:

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

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

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

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

где:

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

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

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

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения (до 3-х тысяч).

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

6.1. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей, 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, заместителям руководителя учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.27. 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 учреждения и 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 *Приложение № 3* 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 *Приложение № 4* к настоящему Положению.

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

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

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

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города.

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

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя 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 размерам должностных окладов руководителей учреждений.

6.12. Количество должностных окладов руководителю учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 35 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

6.14. Территориальные отделы представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления 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 раздельно.

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 руководителю учреждения снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания - на 10%;

в виде выговора - на 20%.

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

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителей руководителя МБДОУ № 309 устанавливаются согласно *Приложение № 5* к настоящему Положению.

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

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
2	Опыт работы в занимаемой должности:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"	15%

при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"	20%	50%
от 5 лет до 10 лет	15%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"	25%	100%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"	30%	90%
свыше 10 лет	25%	80%
при наличии ученой степени кандидата педагогических наук.	35%	70%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"	35%	60%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"	40%	50%

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

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

6.20. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются ежемесячно в процентах от должностного оклада.

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

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

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю учреждения, и его 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,	25%
	капитальный ремонт	качественно, в полном объеме	50%

Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие инновационной деятельности	в 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 фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

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

6.23. Руководителю учреждения и его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном 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 пункте 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 руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход

деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителю учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный организацией от приносящей деятельности	доля доходов от приносящей 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, заместителя руководителя) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного *Приложением № 6* 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
ДЛЯ РАБОТНИКОВ МБДОУ № 309**

Воспитатель

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия Наименование	Индикатор	Баллы	Самооценка	Оценка экспертной комиссии
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач.					
Ведение профессиональной документации.	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам.	Наличие комплекта образовательно-воспитательной документации (своевременная сдача)	5		
Обеспечение занятости детей.	Проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие КТН.	Проектирование образовательной среды в соответствии с ФГОС(предметно – игровая база, развивающие объекты, модули, центры и т.д.) Реализация вариативных форм организации образовательной деятельности (музеи, коллекции, секции, гостиные, студии, кружки, клубы, с учётом интересов детей и родителей).	5		
Организация работы по укреплению здоровья детей, сохранности контингента.	Ежедневное проведение оздоровительных процедур (закаливание, температурный и световой режим)	Адресная работа с разными контингентами детей (одарённые дети, с ООП, ОВЗ, СУД, инклюзия, др.) 3	3		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты					
Достижения детей	Обеспечение условий для социальной успешности детей, их участия в смотрах, конкурсах, значимых мероприятиях.	Факт участия	2		
		Призовое место	5		
		Сопровождение детей за пределы ДОУ для участия в конкурсах смотрах, значимых мероприятиях	3		
Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания, ведение	Оформление материалов личного развития ребёнка - Журнал диагностических наблюдений за развитием детей в деятельности - Портфолио личных достижений ребёнка	4		
		Участие в разработке ООПДО ДОУ; разработка авторской программы; в том числе воспитательной, программы педагогического исследования.	7		
		Инициатива в организации инновационных форм образовательной деятельности совместно со специалистами (проекты, исследования, акции др.	10		
			5		

Критерий	Описание	Максимальное количество баллов
	Сетевые формы организации образовательного процесса (плановое, системное сотрудничество с другими образовательными организациями)	7
Эффективность работы родителей	На разных уровнях, в печатных изданиях, на электронных порталах (город, край, Федерация) – за одну единицу	4
Осуществление дополнительных работ	Интерактивные, современные формы взаимодействия с родителями по реализации содержания ООПДО (родительские клубы, совместное посещение учреждений культуры, искусства, спорта, походы, экскурсии и т.д.)	10
	Благоустройство участка объектами для двигательной и игровой деятельности детей (из снега, песка, глины, другие сооружения)	3
	Озеленение общей территории (разбивка и уход за клумбами, огородом, декоративно – эстетическими объектами).	3
	Участие в ремонте сада, группы	3
Осуществление дополнительных работ	Руководство общественно – профессиональными группами, РМО, ОМО, участие в работе общественных групп и комиссий, наставничество.	5
	Участие в общественно – культурных, спортивных, эстетических мероприятиях и конкурсах работников образования	5
	Победа	8
	Выполнение поручений администрации (за одно поручение)	2
	Создание новых традиций в жизни образовательной организации	5
	Изготовление элементов костюмов и атрибутов	3
	Помощь в оформлении помещений	3
Выплаты за качество выполняемых работ	Ролевое участие на утренниках и развлечениях (до 10 баллов)	2
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Демонстрация высокого уровня реализации комплексного подхода в работе с детьми (открытые просмотры, РМО, недели педагогического мастерства)	5
	Реализация современных образовательных технологий развивающего характера.	3
	Участие в конкурсах проф. мастерства район	7
	Призовое место (район, город, край, РФ)	10
	Обобщение передового педагогического опыта, через различные формы (выступления на семинарах, НПК, форумах, презентациях, мастер – классы).	6
	Наличие социально – значимых инициатив (на ур. МБДОУ, района, города).	5

Работники учреждения	Наименование	Индикатор	М	В
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Инструктор физической культуры	Ведение профессиональной документации (календарное планирование, самообразование, мониторинг, педагогическое портфолио)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	5	ежемесячно
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	5	
		творческий подход к разработке комплексов утренней гимнастики и гимнастики после сна	5	
		организация дней здоровья не реже 1 раза в квартал	5	
		наличие разработок, сценариев для организации спортивных досугов и развлечений	5	
		организация вариативных форм физкультурно – оздоровительной работы с реализацией интегрированного подхода в НОД	5	
		внедрение инновационных здоровьесберегающих технологий в работу с детьми (кружковая работа с детьми, секции и т.д.)	10	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения детей	Участие в муниципальных и региональных смотрях-конкурсах, соревнованиях	Наличие системного подхода в подготовке детей к выступлениям на соревнованиях	3	
		Организация участия детей в спортивных соревнованиях на уровне:	2	
		* ДОУ	4	
		* округа	7	
		* района	10	
		* города		
		Факт наличия призовых мест за выступления на спортивных соревнованиях, подтверждённый грамотами, дипломами.	5	
		* округа	7	
		* района	10	
		* города		
		- наличие разработок, сценариев открытых мероприятий для родителей	5	
		- нетрадиционные формы представления родителям результатов образовательного процесса (презентации, мастер – классы и т.д.)	6	
		-изготовленные костюмы и агрибутов	3	
Организация и проведение отчетных мероприятий, посвящающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.			

			<p>Участие в оформлении стендов, информационных выставок, демонстрационных результатов участия детей в спортивных соревнованиях и их достижение.</p> <p>своевременность и динамичность размещения информации для родителей с использованием компьютерных технологий (для сайта ДОУ)</p>	3	
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	- подтверждённая результатами мониторинга положительная динамика физического развития детей (личные карты)		10	
Организация здоровьесберегающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	выполнение требований по охране жизни и здоровья детей		2	
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	участие в побелке и покраске внутри здания и на территории		3	
		участие в озеленении территории		3	
		участие в оформлении внутри здания и на территории		3	
		исполнение ролей на утренниках, участие в оформлении помещения (1 роль от 2 баллов, не более 10 баллов)		2	
		- руководство РМО		10	
		ОМО, творческой группой, базовой площадкой на уровне ДОУ		5	
		Округа Района		7	
		Участие в общественно-культурных, спортивных, эстетических мероприятиях и конкурсах работников образования.		10	
		Победа		5	
				8	
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	- внедрение новых технологий, форм, методов, приёмов (отчеты)	3	
			обобщение передового педагогического опыта через публикации, выступления на семинарах, конференциях на уровне: ДОУ, района, города, России	2	
				5	
			- участие в профессиональных конкурсах на уровне: ДОУ, Района, города, России	2	

		<p>факт победы в профессиональных конкурсах, подтвержденный соответствующими документами на уровне ДОУ, района Города России</p>		
		<p>-награды за продвижение профессиональных идей в союзе использование ТСО в организации разных форм физкультурно – оздоровительной работы</p>	<p>выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества</p>	
		<p>- участие в разработке проектов и программ</p>	<p>разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ</p>	<p>Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью</p>
		<p>- призовое место в конкурсах систем физического воспитания, проектов и программ Город Край Россия</p>	<p>разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ</p>	<p>Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью</p>
		<p>- призовое место в конкурсах систем физического воспитания, проектов и программ Город Край Россия</p>		
		<p>- издание печатной продукции, отражающей результаты работы Район Город Россия</p>		
		<p>- издание печатной продукции, отражающей результаты работы Район Город Россия</p>		

Индикатор	Достижения учреждения	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Своевременная сдача, соответствие нормативным документам, в пользу оформления
Ведение профессиональной документации (календарное планирование, план самообразования, мониторинг педагогическое портфолио)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Исполнение ИКТ в оформлении документации	Участие в общей базе по планированию ДОУ
Организация работы по сохранению и укреплению здоровья детей	Система работы по сохранению и укреплению здоровья детей	Наличие программы по сохранению психологического здоровья детей	Реализация методик исследования и коррекции психологического здоровья детей
Работа с семьями детей	За специально организованную результативную работу по консультированию родителей	Участие в организации эмоционально – комфортной среды в ДОУ и группах	Увеличение числа обращений родителей за консультацией по различной проблематике
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, МО)	Организация и участие в создании разных форм работы с родителями, способствующих сохранению и восстановлению психического здоровья детей	Участие в работе творческих, проектных групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ
	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных различного уровня	Участие в работе творческих, проектных групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ	Участие в работе творческих, проектных групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ
	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных различного уровня	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных различного уровня	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных различного уровня
	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных различного уровня	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных различного уровня	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных различного уровня
	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных различного уровня	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных различного уровня	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных различного уровня
Достижения детей	Участие в конкурсах, соревнованиях	Психологическое сопровождение при подготовке детей к конкурсам, соревнованиям	Победа детей в конкурсах и соревнованиях
Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания деятельности связанных с работой с детьми	Разработка и реализация проектов, программ, содержания деятельности	Наличие авторской программы, проектов, утверждённым педсоветом	Участие в мероприятиях для детей на разных уровнях
Эффективная реализация коррекционно-развивающей направленности образовательного процесса	Организация и проведение профилактической, коррекционно- развивающей работы	Наличие документации, положительной динамики по сравнению с предыдущими показателями	Наличие документации, положительной динамики по сравнению с предыдущими показателями
Работа в ПМПк учреждения	Участие в деятельности	Наличие: - характеристик на детей - заключений - диагностического материала	Оказание психолого-педагогической помощи, психолого-педагогического просвещения (наличие отчетной документации, комплексов, планов)
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Психолого – педагогическое сопровождение процесса адаптации вновь поступивших в ДОУ детей	Организация и проведение различных форм просвещения, сопровождения педагогов	Организация и проведение различных форм просвещения, сопровождения педагогов

	<p>Осуществление дополнительных работ</p>	<p>Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью</p>	<p>5</p>
		<p>Работы</p>	<p>7</p>
		<p>Город(край)</p>	<p>10</p>
		<p>Работа в профсоюзном комитете учреждения</p>	<p>3</p>
		<p>Руководство профсоюзным комитетом</p>	<p>5</p>
		<p>Участие в общественно – культурных, спортивных, эстетических мероприятиях работников образования</p>	<p>5</p>
		<p>Ведение документации, не связанной с основной должностью</p>	<p>5</p>
		<p>Предоставление информации на сайт МБДОУ</p>	<p>4</p>
		<p>Ведение сайта МБДОУ</p>	<p>7</p>
		<p>Интенсивный график работы</p>	<p>10</p>
		<p>В течение длительного времени</p>	<p>5</p>
		<p>Кратковременно</p>	<p>3</p>
		<p>Изготовление элементов костюма и атрибутов</p>	<p>3</p>
		<p>Помощь в оформлении помещения, помощь при организации культурно массовых, спортивных мероприятий</p>	<p>3</p>
		<p>Участие в побелке и покраске внутри здания и на территории</p>	<p>3</p>
		<p>участие в озеленении территории</p>	<p>3</p>
		<p>участие в оформлении внутри здания и на территории</p>	<p>3</p>
		<p>участие в оформлении кабинета</p>	<p>3</p>
		<p>Выполнение поручений администрации</p>	<p>3</p>

Младший воспитатель

Критерии результативности качества работы работников учреждения	Условия Наименование	Индикатор	Баллы	Периодичность	Комментарии	Самостоятельная оценка	Отметки в ЭС	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний мелперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	1	ежемесячно				
	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний мелперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	3	ежемесячно				
Выплаты за инициативность и высокие результаты работы	Участие в проведении ремонтных работ на территории и в ДОУ	штукатурно-малярные работы, уборка строительного мусора, отмывка	10	ежемесячно				
	За расширение зоны обслуживания	помощь при организации мероприятий в ДОУ, дополнительная уборка общественных помещений (подвалы, складские, муз.зал, спорт.зал и т.д.), уборка снега, создание объектов на территории	5	ежемесячно				
	Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Помощь в озеленении общей территории (оформление клумб, огорода, территории детского сада, высаживание рассады и т.д.)	5					
	Помощь в подготовке культурно - массовых мероприятий	Участие в ремонте группы /Детского сада, качественная подготовка группы к учебному году.	Участие в ремонте группы /Детского сада, качественная подготовка группы к учебному году.	5				
		изготовление элементов костюма и атрибутов	изготовление элементов костюма и атрибутов	3				
		помощь в оформлении помещений	помощь в оформлении помещений	3				
	За увеличение объёма выполняемой работы	ролевое участие на утренниках и развлечениях (по кол-ву)	ролевое участие на утренниках и развлечениях (по кол-ву)	2				
		сопровождение детей за пределами ДОУ	сопровождение детей за пределами ДОУ	5				
		помощь в подготовке детей	помощь в подготовке детей	2	ежемесячно			
		участие в общественно – культурных, спортивных, эстетических мероприятиях работников образования	участие в общественно – культурных, спортивных, эстетических мероприятиях работников образования	5				
	Презентация результатов работы комиссий, методических и общественных групп (профсоюзные, инициативные, НСОТ и др.) - по количеству групп	Презентация результатов работы комиссий, методических и общественных групп (профсоюзные, инициативные, НСОТ и др.) - по количеству групп	5					
	Руководство общественно – профессиональными комитетами, советами, ведение документации, анализ результатов деятельности	Руководство общественно – профессиональными комитетами, советами, ведение документации, анализ результатов деятельности	10					
	Выполнение работы не входящей в должностные обязанности (1 балл за 1 поручение, но не более 15)	Выполнение работы не входящей в должностные обязанности (1 балл за 1 поручение, но не более 15)	5					
	Помощь при изготовлении дидактического материала, стенгазет	Помощь при изготовлении дидактического материала, стенгазет	5					
Выплаты за качество выполняемых работ								
Качественное выполнение работ	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов, администрации	5					

Критерии оценки и качество труда работника учреждения	Условия Наименование	Индикатор	Пределы в размер оклада (должности) ому (окладу), ставке заработной платы	Самостоятельность	Примечание	Оценки комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ	Примечание
Обеспечение закупок для обеспечения нужд и нужд учреждения	<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>						
	Составление планов и обоснований закупок, подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	Выполняется качественно и в срок	3				
	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирурующих и надзорных органов	Отсутствие замечаний	2				
Экспертиза результатов закупок, приемка товаров	Своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	Своевременное и полное предоставление отчетности	2				
	Проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	Факт проведения	2				
Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>						
Высокий уровень организации работы	Выполнение в срок и в полном объеме	100%	3				
	<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>						
Владение информационными программами, использование информационных систем	Обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	Своевременное владение необходимыми программными продуктами	2				
	Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	Отсутствие замечаний	4				
		Отсутствие замечаний	1				

Наименование		Инициатор	Вид	Периодичность	Количество	Самостоятельно	Оценки
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		Отсутствие предписаний	5	ежемесячно			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		Устранение предписаний в установленные сроки	4				
Выполнение дополнительных видов работ		Проведение генеральных уборок	7	ежемесячно			
		погрузочно-разгрузочные работы, связанные со спецификой работы;	10				
		Соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования	5				
		Работа с документами	7				
		Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Снижение уровня заболеваемости детей		Уровень заболеваемости детей	7	ежемесячно			
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно техническому меню		Соблюдение норм приготовления пищи согласно техническому меню	5				
		Участие в проведении приемного контроля(бракеража) готовой продукции	5				
		Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	7				
Выполнение дополнительных работ		Участие в культурно- массовых мероприятиях	5				
		Предъявление результатов работы комиссий, методических и общественных групп (профсоюзные, инициативные, НСОТ и др.) - по количеству групп	5				
		Руководство общественно – профессиональными комитетами, советами, ведение документации, анализ результатов деятельности	5	ежемесячно			
		Помощь при организации культурно массовых мероприятий	3				
		Участие в общественно-культурных, спортивных, эстетических мероприятиях ДОО	5				
		Озеленение, уборка снега, листья, ген.уборки территории, создание объектов на территории ДОО	3				
		Помощь в озеленение общей территории (оформление клумб, огорода, территории детского сада, выращивание рассады и т.д.)	3	ежемесячно			
		Выполнение работы не входящей в должностные обязанности (1 балл за 1 поручение, но не более 15)					
		Выплаты за качество выполняемых работ					
Состояние пищеблока		Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиНа, ТБ, ОТ, ПБ при выполнении работы	5	ежемесячно			
Качество приготовления пищи		отсутствие замечаний при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	7	ежемесячно			

Классификация, квалификация, машинист по стирке белья, подборный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник, сторож

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия Наименование	Индикатор	Баллы	Периодичность	Комментарий	Самооценка	Оценка ЭК
Выполнение работ	Погрузочно-разгрузочные работы связанные со спецификой работы Проведение генеральных уборок		10	ежемесячно			
			7				
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении Участие в благоустройстве территории МБДОУ Своевременная стирка белья, штор, костюмов, спецодежды Соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования Помощь при подготовке культурно-массовых мероприятий и участие в них За увеличение объема работ	Штукатурно-малярные работы, уборка строительного мусора, качественный ремонт оборудования, мебели	10	ежемесячно			
		Помощь в озеленение общей территории (оформление клумб, огорода, территории детского сада, выращивание рассады и т.д.)	3	ежемесячно			
			10	ежемесячно			
		Бережное отношение, чистка оборудования, маркировка инвентаря	2	ежемесячно			
		Помощь при организации культурно массовых, спортивных мероприятий	3				
		Изготовление элементов костюма и атрибутов	5				
		Пошив костюмов(по кол-ву)	3				
		Участие в общественно – культурных, спортивных, эстетических мероприятиях работников образования	10				
		Препявление результатов работы комиссий, методических и общественных групп (профсоюзные, инициативные, НСОГ и др.) - по количеству групп	5				
		Руководство общественно – профессиональными комитетами, советами, ведение документации, анализ результатов деятельности	5				
		Дополнительная уборка помещений во время проведения мероприятий в ДОУ	5				
		Выполнение разовых поручений и особо срочных работ	7				
		Снятие и замена портьер	5				
Оперативность подачи заявок по устранению технических неполадок, заполнение санитарных журналов, графиков	3						
Выполнение работы не входящей в должностные обязанности (1 балл за 1 поручение, но не более 15)							

Качественное выполнение работ	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Подготовка помещения к зимнему периоду (утепление оконных, балконных, дверных проёмов), подготовка учреждений к ХОП, к новому учебному году, участие в ликвидации последствий аварий и других форс-мажорных ситуаций	Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний надзорных органов, администрации	5	5	ежемесячно																					

Отсутствие замечаний надзорных органов, администрации	Отсутствие замечаний по качеству выполняемых работ	Выплаты за качество выполняемых работ	ежемесячно	5	5													
---	--	---------------------------------------	------------	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		Примечание	Оценка комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ	Примечание
	Наименование	Индикатор			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документо обеспечению	Без замечаний	2		
Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	Без замечаний	3		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Взаимодействие по документ ообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	Без замечаний	5		
Выплаты за качество выполняемых работ					
Участие в разработке, выполнении и оформлении документов	Участие в разработке, выполнении и оформлении документов	Участие	5		
Участие в разработке, выполнении и оформлении документов	Участие в разработке, выполнении и оформлении документов	Участие	5		

Пронумеровано прошнуровано
 34 листов
 Зарегуляцій МВДОУ №309
 Новоселова О.М.
 Дата: 05.03.2012



№ п/п	Наименование	Единица измерения	Количество	Стоимость	Итого
1	Бумага	лист	34	1020	1020
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100