Приложение 2
к коллективному договору

Согласовано	Утверждаю
с выборным органом первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 319 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей» (протокол от «06» мая 2022г. № 4) Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 319 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей» _____ С.И. Билык	Заведующий муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 319 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей» _____ С.А. Паньшина «06» мая 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 319 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей»

г. Красноярск, 2022 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярска" (с изменениями), Постановлением Главы г. Красноярска от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска» (вместе с перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности) и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 319 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей» (далее – Организация) города Красноярска.

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику организации 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 организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с согласованием с представительным органом работников.

1.3. Организация, в пределах, имеющихся у нее 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 организации 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 организации увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

1.7. Для работников организации, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией 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 организации, 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) организации.

1.9. Работникам организации 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 организации 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 согласования с представительным органом работников.

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

должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования, специалистов и служащих общеотраслевых должностей, должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ (профессиональной квалификационной группы), установленных **Приложением № 1 к настоящему Положению**.

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

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

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

O = Omin + Omin x K,

где:

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

Omin - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

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

2.5.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.6.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами организации с учетом согласования с представительным органом работников, в пределах фонда оплаты труда организации, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента. (Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176).

2.5.4. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу). Основания для повышения оклада **изложены в Приложении № 2 к настоящему Положению**.

2.5.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

K = K1 + K2

где:

К1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.6.4 настоящего Положения;

К2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.6.4 настоящего Положения. Расчет повышающего коэффициента (К2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат <15%, то К2 = 0%;

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

К2 = Q1 / Qокл х 100%,

где:

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

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

Q1 = Q - Qгар - Qстим - Qотп,

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников. Если К > предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам организации могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 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);
- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовымдоговором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ)

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда организации 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 организаций устанавливаются районный коэффициент в размере 10 % на основании Постановления администрации Красноярского края от 21.08.1992 № 311/п и 20 % на основании Постановления ВгосКомТрудаСССр секретариата ВЦСПС от 21.10.1969 № 421/26, 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 на основании закона Красноярского края «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями» 03.12.2004 № 12/2668 ст.3 п.3 (Закона Красноярского края от 25.06.2015 N 8-3594), а также Соглашению по регулированию социально-трудовых отношений между администрацией города Красноярска, Федерацией профсоюзов Красноярского края и краевыми объединениями работодателей от декабря 2021 года.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,

устанавливаются работникам организации 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 организации 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. 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 коллективными договорами, локальными нормативными актами организации, принятыми с учетом согласования с представительным органом работников.

4.3. Работникам организации по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией 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 организацией на выплаты стимулирующего характера работникам организации, руководителю

организации, за исключением случаев, предусмотренных п. 1.8 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю организации производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям организации.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам организации.

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

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

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 организации 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 организации в соответствии с **Приложением № 4 к настоящему Положению.**

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10, 4.15, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников.

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». Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **Приложением № 2 к настоящему Положению.**

4.12.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат 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 организации 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 организации 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 организации 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 организации времени, и величиной заработной платы конкретного работника организации за соответствующий период времени.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника организации 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 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 организации устанавливается в соответствии с **Приложением № 3 к настоящему Положению**.

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

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

Определение количества баллов, устанавливаемых для работников организации, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ

осуществляется в соответствии с **Приложением № 4 к настоящему Положению**.

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

С = С1балла х Бi,

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

С1балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

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

где:

Qстим - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам организации в месяц в плановом периоде;

Qстимрук - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) организации в расчете на месяц в плановом периоде; n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя организации.

Qстим не может превышать Qстим1,

Qстим1 = Qзп - Qгар - Qотп,

где:

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

Qзп - фонд оплаты труда организации, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) организации на месяц в плановом периоде;

Qгар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) организации по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию организации;

Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки,

переподготовки, повышения квалификации работников организации на месяц в плановом периоде.

Qотп = Qбаз x Nотп / Nгод,

где:

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

Nотп - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников организации в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в организации;

Nгод - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

V. Единовременная материальная помощь

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам организации оказывается по решению руководителя организации 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 организации от 3 до 5 тыс. рублей.

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

VI. Оплата труда руководителяорганизации, Заместителейруководителя

6.1. Оплата труда руководителя организации, его заместителей организации 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 организации, заместителям руководителя необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, при условии выполнения руководителем, заместителям руководителя всех показателей

эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя организации устанавливаются руководителем организации на 30 % ниже размеров должностного оклада руководителя.

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 организации определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу организации, а также иных показателей, учитывающих численность работников организации, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение организации и другие факторы, в соответствии с **Приложением № 5 к настоящему Положению**.

6.4. Руководителю организации группа по оплате труда руководителей организации 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. Размеры должностных окладов заместителей руководителяустанавливаются руководителем организации на 10 - 30 % ниже размеров должностных окладов руководителя организации.

6.6. Выплаты компенсационного характера руководителю организации, 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.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя организации выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) организации.

6.7. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителя организации.

Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей организации всоответствии с **Приложением № 6 к настоящему Приложению.**

6.8. Количество должностных окладов руководителей организации, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям организации, составляет до 35

должностных окладов руководителей организации 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 организации может направляться на стимулирование труда работников организации. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

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

3 часа в день - руководителям дошкольными образовательными организации с 1 - 2 группами.

Выполнение педагогической 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.

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

6.10. Территориальные отделы представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности организации, в том числе включающую мнение органов самоуправления организации, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.11. Руководители организации имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.12. 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.

6.13. Руководителю организации 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, в соответствии с **Приложение № 7 к настоящему Положению**.

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

6.13.1. 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 организации 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%.

6.14. Размер выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности дошкольных организаций для руководителя, заместителей руководителя организаций устанавливаются согласно **Приложению № 8 к настоящему Положению.**

6.15.Руководителю, заместителям руководителя организации устанавливается размер персональных выплат согласно **Приложению № 9 к настоящему Положению.**

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

6.16. Выплаты стимулирующего характера для руководителя организаций, 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 организации на срок не более трех месяцев.

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

6.17. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующей организации.

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

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

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

6.21. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю организации с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

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

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организаций за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя организации и выплачиваются ежемесячно в соответствии с **Приложением № 10 к настоящему Положению.**

6.22. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников

организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного **Приложением № 6 к настоящему Положению**.

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

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

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

Почасовая оплата труда работников организации применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

при оплате за педагогическую работу специалистов организации (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательной организации;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется раздельно:

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю по следующей формуле:

Чп = О* (1+(П+К)/100% / Н*4.3,

где

Чп– размер доплаты за один час работы, руб.;

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

П – сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации, % (в П включаются персональные стимулирующие выплаты, установленные работнику; выплата за опыт работы в занимаемой должности);

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику, % (в **К** включаются районный коэффициент в соответствии с законодательством РФ и Красноярского края, процентная надбавка к заработной плате за стаж

работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края);

Н - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы;

4,3 – среднее число недель.

7.2. Оплата труда иным работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

Ср = ФОТр / Чр / 249, где

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

249 - число рабочих дней в году.

Приложение № 1
к Приложению № 2

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе Постановления администрации г. Красноярска от 20.12.17 № 825 «О внесении изменений в постановлении администрации города от 27.01.10 № 14».

«Квалификационныеуровни»		**Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.**
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3334,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-Вспомогательногоперсоналавторогоуровня		
1 квалификационныйуровень		3511,0
2 квалификационныйуровень		3896,0
Профессиональная квалификационная группа должностей Педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5760,0
	при наличии высшего профессионального образования	6566,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6029,0
	при наличии высшего профессионального образования	6866,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6603,0
	при наличии высшего профессионального образования	7521,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7226,0
	при наличии высшего профессионального образования	8234,0

*для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в

размере 3964,0 руб.

Квалификационныеуровни	**Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.**
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационныйуровень	3511,0
2 квалификационныйуровень	3704,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационныйуровень	3896,0
2 квалификационныйуровень	4282,0
3 квалификационныйуровень	4704,0
4 квалификационныйуровень	5937,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационныйуровень	4282,0
2 квалификационныйуровень	4704,0
3 квалификационныйуровень	5164,0
4 квалификационныйуровень	6208,0

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4282,0 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4282,0 руб.

«Квалификационныеуровни	**Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.**
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационныйуровень	8565,0
2-й квалификационныйуровень	9207,0
3-й квалификационныйуровень	9933,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационныйуровень	4282,0
3-й квалификационныйуровень	4704,0
4-й квалификационныйуровень	5937,0
5-й квалификационныйуровень	6706,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационныйуровень	7248,0

Приложение 2
к Приложению № 2

Размер персональных выплат работникам организации

Для педагогических 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
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников организации	до 50

Расчет повышающего коэффициента в конкретной организациипроизводиться по формуле:

$$К= К1+К2$$

Где:

К1 - повышающий коэффициента, определяемый в соответствии с пунктом 1 данной таблицей;

К2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 данной таблицы.

Расчет повышающего коэффициента (К2) осуществляется следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат <15%, то К2= 0%;

(в ред. Постановления администрации г.Красноярска от 15.12.2016 № 742)

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат >15%, то повышающий коэффициент рассчитывается по следующей формуле:

$$k = Q1 / Q_{окл} x\ 100\%,$$

где:

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

$Q_{окл}$ – объем средств, предусмотренный на выплату минимальных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

$$Q1= Q – Q_{гар} – Q_{стим} – Q_{отп},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

$Q_{стим}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам;

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярска от 15.12.2016г № 742, от 17.03.2017т № 167);

$Q_{отп}$ – 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, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения».

№ 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 ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <**>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <**>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <**>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в организации, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	За ненормированный рабочий день	15 <*****>
4	Краевые выплаты воспитателям организации, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.

<**> 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, младшим воспитателям и помощникам воспитателей организации, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются в следующем размере:

718,4 рубля на одного воспитателя (включая старшего);

Краевые выплаты воспитателям, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя организации 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.

Другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющих от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

№ п.п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	За ненормированный рабочий день	15%

Приложение № 3
к Приложению № 2

Размер выплат по итогам работы работникам организации

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		число баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств	25 50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25 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 организации	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

Приложение № 4
к Приложению № 2

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для воспитателей организации

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		Предельный размер надбавки к окладу ,кол
	наименование	Индикатор	
Воспитатели			
I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.Ведение документации	1) полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	а) совершенное владение электронной системой документооборота б) участие в создании общей базы по планированию в) проведение и планирование работы во взаимосвязи с другими специалистами	3 3 2
2.Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	1) Наличие системы формирования здорового образа жизни	а) реализация модернизированной системы оздоровления воспитанников б) высокий процент посещаемости в неблагоприятные периоды, эпидемиологические сезоны (80%).	2 2
3. Обеспечение занятости детей	1)Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС	а) реализация системы событийных форм работы с детьми; б) качественное проведение мероприятий на основе событийных форм деятельности; в) организация предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	2 2 2
Максимальное количество баллов по выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			**18**
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда			
1.Участие в инновационной деятельности	1) Разработка, апробация и внедрение проектов	а) разработка, апробация и реализация проектов; б) применение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками	1 1
	2) Диссеминация педагогического опыта	а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	4 3 2 1
	3) Участие в работе конференций, семинаров, РМО, ЦР	Категория участия: а) организатор б) активный участник (помощь при подготовке мероприятия, подготовка части мероприятия) в) рефлексия после мероприятия (организация деятельности с детьми на основе полученных знаний) г) слушатель, пассивный участник	 3 2 1 1
	4)Выполнение работы, повышающей авторитет и имидж учреждения	а) выполнение в полном объеме	2
2.Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды	1)Создание безопасных условий пребывания детей в группе и разнообразных видов деятельности	а) Оптимальная организация предметно-развивающей среды здоровьесберегающей направленности	1
3.Эффективность работы с родителями	1)Эффективность работы с родителями в решении конфликтных ситуаций	а) высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1

	2) Взаимодействие с родителями, активное участие родителей в мероприятиях МБДОУ	а) с детьми • более 90% • более 60% • более 30%	б) родительские собрания • более 90% • более 60% • более 30%	в) конкурсы, выставки, фестивали • более 90% • более 60% • более 30%	3 2 1
4.Осуществление дополнительных работ	1) Участие в подготовке учреждении к нов. уч.г.	а) участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства			1
	2) за расширение зоны обслуживания	а) руководство РМО, ЦР аттестационной комиссии, ПМПк, комиссии по НСОТ б) участие в работе РМО, ЦР аттестационной комиссии, ПМПк, комиссии по НСОТ в) администрирование сайта			2 1 1
	3)за увеличение объёма выполняемой работы	а) кружковая работа б) помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий			2 1-2
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда					**23**
III. Выплаты за качество выполняемых работ					
1.Эффективная реализация образовательного процесса	1) Участие в конкурсах инновационных проектов (уровень конкурса, результаты участия)	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района		5 4 3 2 1
	2)Участие в конкурсах профессионального мастерства (уровень конкурса, результаты участия)	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района		5 4 3 2 1
	3) Детские достижения. Участие детей в районных, муниципальных и региональных смотрах, конкурсах, соревнованиях; % участвующих от общего числа детей, наличие призового места	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	Участие а) до 90% детей б) до 70% детей в) до 50% детей г) до 30% детей	5 4 3 2 1
2. Проведение открытых мероприятий, демонстрирующих достижения детей	1) Открытые занятия, утренники, праздники, детские спектакли, выставки, наличие мероприятия, % участвующих от общего числа детей	а) инициатор, разработчик б) главная роль в) эпизодическая роль, г) изготовление атрибутов, игр, костюмов			3 1-2 0,5 0,5-2
	2) Занятия с использованием ИКТ, степень самостоятельности при подготовке и проведении	а) полностью самостоятельная работа б) самостоятельно компьютерное оформление, проведение с помощью другого специалиста в) полное привлечение для работы с компьютером другого специалиста			3 2 1
Максимальное количество баллов **за качество выполняемых работ**					**21**

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для старшего воспитателя организации

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	условия		Предельный размер надбавки к окладу *
	наименование	индикатор	
Старший воспитатель			
I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.Ведение документации	1) Организация педагогического процесса в соответствии с ОП организации 2) Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	а) обеспечение качественного систематического методического сопровождения педагогического процесса в соответствии с годовым планом организации б) обеспечение эффективности, систематичности проведения инспекционно-контрольной деятельности в) совершенное владение электронной системой документооборота, участие в создании общей базы по планированию г) ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) д) проведение и планирование работы во взаимосвязи с другими специалистами	2 2 3 2 2
2.Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	1) Контроль наличия у воспитателей системы формирования здорового образа жизни	а) создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранения здоровья воспитанников б) наблюдение за реализацией модернизированной системы оздоровления воспитанников в) высокий процент посещаемости в неблагоприятные периоды, эпидемиологические сезоны (80%).	2 2 2
3. Обеспечение занятости детей	1)Контроль организации педагогами образовательного процесса в соответствии с ФГОС	а) реализация комплексно-тематического планирования; б) качественное проведение мероприятий на основе КТП; в) организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС г)реализация системы работы по ППБ и ПДД в группах	2 2 2 2
Максимальное количество баллов по выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			**25**
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда			
1.Участие и помощь в инновационной деятельности педагогов	1) Разработка, апробация и внедрение проектов	а) методическая помощь в разработке, апробации и реализации проектов педагогами; б) применение инновационных методик, программ, технологий в работе с педагогами	1 1
	2) Диссеминация педагогического опыта	а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	4 3 2 1
	3)Аттестация педагогов	а) методическое сопровождение педагога в период аттестации	2
	3) Участие в работе конференций, семинаров, ОМО, ЦР	Категория участия: а) организатор б) активный участник (помощь при подготовке мероприятия, подготовка части мероприятия) в) рефлексия после мероприятия (организация деятельности с детьми на основе полученных знаний) г) слушатель, пассивный участник	3 2 1 1
	4)Выполнение работы, повышающей авторитет и имидж учреждения	а) выполнение в полном объеме	2
2.Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды	1)Контроль за созданием педагогами безопасных условий пребывания детей в группе и разнообразных видов деятельности	а) Оптимальная организация педагогами предметно-развивающей среды здоровьесберегающей направленности	1

3.Эффективность работы педагогов с родителями	1) Контроль за эффективностью работы педагогов с родителями в решении конфликтных ситуаций	а) высокий уровень решения педагогами конфликтных ситуаций			1
	2) онтроль за организацией взаимодействия педагогов с родителями, активное участие родителей в мероприятиях организации	а) с детьми • более 90% • более 60% • более 30%	б) родительские собрания • более 90% • более 60% • более 30%	в) конкурсы, выставки, фестивали • более 90% • более 60% • более 30%	3 2 1
4.Осуществление дополнительных работ	1) Участие в подготовке учреждении к нов. уч.г.	а) участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства			1
	2) за расширение зоны обслуживания	а) руководство ОМО, ЦР аттестационной комиссии, ПМПк, комиссии по НСОТ б) участие в работе ОМО, ЦР аттестационной комиссии,,ПМПк, комиссии по НСОТ в) администрирование сайта г) выполнение обязанностей дежурного администратора			2 1 1 1
	3)за увеличение объёма выполняемой работы	а) кружковая работа б) помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий			2 1-2
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда					**25**
III. Выплаты за качество выполняемых работ					
1.Эффективная реализация образовательного процесса	1) Участие педагогов в конкурсах инновационных проектов (уровень конкурса, результаты участия)	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района		5 4 3 2 1
	2)Участие и помощь педагогам в участии в конкурсах профессионального мастерства (уровень конкурса, результаты участия)	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района		5 4 3 2 1
	3) Помощь педагогам в организации участия детей в районных, муниципальных и региональных смотрах, конкурсах, соревнованиях; % участвующих от общего числа детей, наличие призового места	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	Участие а) до 90% детей б) до 70% детей в) до 50% детей г) до 30% детей	5 4 3 2 1
2. Проведение открытых мероприятий, демонстрирующих достижения педагогов	1) Открытые мероприятия, утренники, праздники, детские спектакли, выставки и другие мероприятия	а) инициатор, разработчик б) главная роль в) эпизодическая роль, г) изготовление атрибутов, игр, костюмов			3 1-2 0,5 0,5-2
	2) Занятия с использованием ИКТ, степень самостоятельности при подготовке и проведении.	а) полностью самостоятельная работа б) самостоятельно компьютерное оформление, проведение с помощью другого специалиста в) полное привлечение для работы с компьютером другого специалиста			3 2 1
3.Создание коррекционно-развивающей среды для	1) Разработка и реализация ИП для детей с ОВЗ.	а) реализация ИП для детей с ОВЗ			0,5-5 (за каждого ребенка)

работы с детьми с ОВЗ	2) Сопровождение детей с ОВЗ.	а) выполнение рекомендаций ПМПК в организации образовательного процесса.	0,5-5 (за каждого ребенка)
		а) включенность в мероприятия ДОУ.	0,5-5 (за каждого ребенка)
***Максимальное количество баллов* за качество выполняемых работ**			**36**

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для инструктора по физической культуре, музыкального руководителя организации

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	условия		Предельный размер надбавки к окладу *
	наименование	индикатор	
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель			
I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.Ведение документации	1) полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	а) совершенное владение электронной системой документооборота б) участие в создании общей базы по планированию в) проведение и планирование работы во взаимосвязи с другими специалистами	3 3 2
2.Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	1) Наличие системы формирования здорового образа жизни	а) реализация модернизированной системы оздоровления воспитанников	2
3. Обеспечение занятости детей	1)Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС	а) реализация системы событийных форм работы с детьми; б) качественное проведение мероприятий на основе событийных форм деятельности; в) организация предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	2 2 2
Максимальное количество баллов по выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			**16**
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда			
1.Участие в инновационной деятельности	1) Разработка, апробация и внедрение проектов	а) разработка, апробация и реализация проектов; б) применение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками	1 1
	2) диссеминация педагогического опыта	а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	4 3 2 1
	3) Участие в работе конференций, семинаров, РМО, ЦР	Категория участия: а) организатор б) активный участник (помощь при подготовке мероприятия, подготовка части мероприятия) в) рефлексия после мероприятия (организация деятельности с детьми на основе полученных знаний) г) слушатель, пассивный участник	3 2 1 1
	4)Выполнение работы, повышающей авторитет и имидж учреждения	а) выполнение в полном объеме	2
2.Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды	1)Создание безопасных условий пребывания детей в зале и разнообразных видов деятельности	а) Оптимальная организация предметно-развивающей среды здоровьесберегающей направленности	1
3.Эффективность работы с родителями	2) Взаимодействие с родителями, активное участие родителей в мероприятиях МБДОУ	в) конкурсы, фестивали • более 90% • более 60% • более 30%	3 2 1
4.Осуществление дополнительных работ	1) Участие в подготовке учреждении к нов. уч.г.	а) участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства	1

	2) за расширение зоны обслуживания	а) руководство РМО, ЦР аттестационной комиссии, ПМПк, комиссии по НСОТ б) участие в работе РМО, ЦР аттестационной комиссии, ПМПк, комиссии по НСОТ в) администрирование сайта		2 1 1
	3)за увеличение объёма выполняемой работы	а) кружковая работа б) помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий		2 1-2
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда				**22**
III. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.Эффективная реализация образовательного процесса	1) Участие в конкурсах инновационных проектов (уровень конкурса, результаты участия)	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	 5 4 3 2 1
	2)Участие в конкурсах профессионального мастерства (уровень конкурса, результаты участия)	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	5 4 3 2 1
	3) Детские достижения. Участие детей в районных, муниципальных и региональных смотрах, конкурсах, соревнованиях; % участвующих от общего числа детей, наличие призового места	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района Участие а) до 90% детей б) до 70% детей в) до 50% детей г) до 30% детей	 5 4 3 2 1
2. Проведение открытых мероприятий, демонстрирующих достижения детей	1) Открытые занятия, утренники, праздники, детские спектакли, выставки, наличие мероприятия, % участвующих от общего числа детей	а) инициатор, разработчик б) главная роль в) эпизодическая роль, г) изготовление атрибутов, игр, костюмов		3 1-2 0,5 0,5-2
	2) Занятия с использованием ИКТ, степень самостоятельности при подготовке и проведении.	а) полностью самостоятельная работа б) самостоятельно компьютерное оформление, проведение с помощью другого специалиста в) полное привлечение для работы с компьютером другого специалиста		3 2 1
3.Создание коррекционно-развивающей среды для работы с детьми с ОВЗ	1) Разработка и реализация ИП для детей с ОВЗ.	а) реализация ИП для детей с ОВЗ		0,5-5 (за каждого ребенка)
	2) Сопровождение детей с ОВЗ.	а) выполнение рекомендаций ПМПК в организации образовательного процесса.		0,5-5 (за каждого ребенка)
		а) включенность в мероприятия ДОУ.		0,5-5 (за каждого ребенка)
***Максимальное количество баллов за* качество выполняемых работ**				**36**

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для педагога-психолога организации

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	условия		Предельный размер надбавки к окладу *
	наименование	индикатор	
Педагог-психолог			
I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.Ведение документации	1) Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	а) совершенное владение электронной системой документооборота б) участие в создании общей базы по планированию в) проведение и планирование работы во взаимосвязи с другими специалистами	3 3 2
2.Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	1) Наличие системы формирования здорового образа жизни	а) реализация модернизированной системы оздоровления воспитанников	2
3.Обеспечение занятости детей	1)Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС	а) реализация системы событийных форм работы с детьми; б) качественное проведение мероприятий на основе событийных форм деятельности; в) организация предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	2 2 2
Максимальное количество баллов по выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			**16**
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда			
1.Участие в инновационной деятельности	1) Разработка, апробация и внедрение проектов	а) разработка, апробация и реализация проектов; б) применение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками	1 1
	2) диссеминация педагогического опыта	а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	4 3 2 1
	3) Участие в работе конференций, семинаров, РМО, ЦР	Категория участия: а) организатор б) активный участник (помощь при подготовке мероприятия, подготовка части мероприятия) в) рефлексия после мероприятия (организация деятельности с детьми на основе полученных знаний) г) слушатель, пассивный участник	3 2 1 1
	4)Выполнение работы, повышающей авторитет и имидж учреждения	а) выполнение в полном объеме	2
2.Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	1)Создание безопасных условий пребывания детей и разнообразных видов деятельности	а) Оптимальная организация предметно-развивающей среды здоровьесберегающей направленности	1
3. Организация психолого-педагогического сопровождения	1)Уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения ФГОС	а) психолого – педагогическое сопровождение педагогов (психологический аспект) б) психолого – педагогическое сопровождение родителей в) психолого – педагогическое сопровождение детей с учетом проблем особенностей развития	1 1 1
4.Осуществление дополнительных работ	1) Участие в подготовке учреждении к нов. уч.г.	а) участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства	1

	2) за расширение зоны обслуживания	а) руководство РМО, ЦР аттестационной комиссии, ПМПк, комиссии по НСОТ б) участие в работе РМО, ЦР аттестационной комиссии, ПМПк, комиссии по НСОТ в) администрирование сайта		2 1 1
	3)за увеличение объёма выполняемой работы	а) кружковая работа б) помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий		2 1-2
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда				**22**
III. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.Эффективная реализация образовательного процесса	1) Участие в конкурсах инновационных проектов (уровень конкурса, результаты участия)	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	5 4 3 2 1
	2)Участие в конкурсах профессионального мастерства (уровень конкурса, результаты участия)	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	5 4 3 2 1
	3) Детские достижения. Участие детей в районных, муниципальных и региональных смотрах, конкурсах, соревнованиях; % участвующих от общего числа детей, наличие призового места	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района Участие а) до 90% детей б) до 70% детей в) до 50% детей г) до 30% детей	5 4 3 2 1
2. Проведение открытых мероприятий, демонстрирующих достижения детей	1) Открытые занятия, утренники, праздники, детские спектакли, выставки, наличие мероприятия, % участвующих от общего числа детей	а) инициатор, разработчик б) главная роль в) эпизодическая роль, г) изготовление атрибутов, игр, костюмов		3 1-2 0,5 0,5-2
	2) Занятия с использованием ИКТ, степень самостоятельности при подготовке и проведении.	а) полностью самостоятельная работа б) самостоятельно компьютерное оформление, проведение с помощью другого специалиста в) полное привлечение для работы с компьютером другого специалиста		3 2 1
Максимальное количество баллов **за качество выполняемых работ**				**21**

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для учителя-логопеда организации

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	условия		Предельный размер надбавки к окладу *
	наименование	индикатор	
Учитель-логопед			
I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.Ведение документации	1) Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	а) совершенное владение электронной системой документооборота б) участие в создании общей базы по планированию в) проведение и планирование работы во взаимосвязи с другими специалистами	3 3 2
2.Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	1) Наличие системы формирования здорового образа жизни	а) реализация модернизированной системы оздоровления воспитанников	2
3 .Обеспечение занятости детей	1)Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС	а) реализация системы событийных форм работы с детьми; б) качественное проведение мероприятий на основе событийных форм деятельности; в) организация предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	2 2 2
Максимальное количество баллов по выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			**16**
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда			
1.Участие в инновационной деятельности	1) Разработка, апробация и внедрение проектов	а) разработка, апробация и реализация проектов; б) применение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками	1 1
	2) Диссеменация педагогического опыта	а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	4 3 2 1
	3) Участие в работе конференций, семинаров, РМО, ЦР	Категория участия: а) организатор б) активный участник (помощь при подготовке мероприятия, подготовка части мероприятия) в) рефлексия после мероприятия (организация деятельности с детьми на основе полученных знаний) г) слушатель, пассивный участник	3 2 1 1
	4)Выполнение работы повышающей авторитет и имидж учреждения	а)выполнение в полном объеме	2
2.Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	1)Создание безопасных условий пребывания детей и разнообразных видов деятельности	а) Оптимальная организация предметно-развивающей среды здоровьесберегающей направленности	1
3. Организация логопедического сопровождения	1)Уровень педагогического мастерства при организации процесса логопедического сопровождения ФГОС	а)логопедическое сопровождение педагогов (логопедический аспект) б) логопедическое сопровождение родителей в) логопедическое сопровождение детей с учетом особенностей развития	1 1 1
4.Осуществление дополнительных работ	1) Участие в подготовке учреждении к нов. уч.г.	а) участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства	1

	2) за расширение зоны обслуживания	а) руководство РМО, ЦР аттестационной комиссии,,ПМПк, комиссии по НСОТ б) участие в работе РМО, ЦР аттестационной комиссии,,ПМПк, комиссии по НСОТ в) администрирование сайта		2 1 1
	3)за увеличение объёма выполняемой работы	а) кружковая работа б) помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий		2 1-2
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда				**22**
III. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.Эффективная реализация образовательного процесса	1) Участие в конкурсах инновационных проектов (уровень конкурса, результаты участия)	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	5 4 3 2 1
	2)Участие в конкурсах профессионального мастерства (уровень конкурса, результаты участия)	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	5 4 3 2 1
	3) Детские достижения. Участие детей в районных, муниципальных и региональных смотрах, конкурсах, соревнованиях; % участвующих от общего числа детей, наличие призового места	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района Участие а) до 90% детей б) до 70% детей в) до 50% детей г) до 30% детей	5 4 3 2 1
2. Проведение открытых мероприятий, демонстрирующих достижения детей	1) Открытые занятия, утренники, праздники, детские спектакли, выставки, наличие мероприятия, % участвующих от общего числа детей	а) инициатор, разработчик б) главная роль в) эпизодическая роль, г) изготовление атрибутов, игр, костюмов		3 1-2 0,5 0,5-2
	2) Занятия с использованием ИКТ, степень самостоятельности при подготовке и проведении.	а) полностью самостоятельная работа б) самостоятельно компьютерное оформление, проведение с помощью другого специалиста в) полное привлечение для работы с компьютером другого специалиста		3 2 1
Максимальное количество баллов **за качество выполняемых работ**				**21**

Предельный размер надбавки к окладу * (должностному окладу), ставке, ставке заработной платы, выраженные в баллах

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для делопроизводителя организации

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	условия		Предельный размер надбавки к окладу *
		наименование	индикатор	
1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1	Ведение профессиональной документации. Образцовое состояние документооборота	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам профессиональной документации	Ведение документации со своевременным устранением замечаний, культура ведения документации	4
			Ведение документации без замечаний, культура ведения документации	4
2	Организация работы по укреплению здоровья	Наличие системы формирования здорового образа жизни, сохранения и укрепления собственного здоровья	Отсутствие больничного листа у работника	4
	Максимальное количество баллов по выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			**12**
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1	Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	Отсутствие замечаний	2
2	Осуществление дополнительных работ	Ведение документации:	-по начислению компенсации части родительской платы за содержание ребенка в МБДОУ; -администрирование сайта; -оформление документов на получение зарплатной пластиковой карты и др.	4 4 4
		Участие в проведении ремонтных работ в МБДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	работы по подготовке учреждения к новому учебному году	4
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (костюмы, атрибуты)	2
		За расширение зоны обслуживания	Выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (по охране труда, пожарной безопасности, и др.) Участие в работе комиссии	4 2
			Участие: - в работе семинаров, конференций, праздников, развлечений, ярмарок разного уровня - в подготовке мероприятий на район, город	4 4
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда				**34**
III. Выплаты за качество выполняемых работ				
1	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	Отсутствие замечаний	6
Максимальное количество баллов **за качество выполняемых работ**				**6**

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для младшего обслуживающего персонала (заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, грузчик) организации

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	условия		Предельный размер надбавки к окладу *
		наименование	индикатор	
1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Ведение документации со своевременным устранением замечаний	2
2	Отсутствие замечаний или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие замечаний или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие предписаний	4
			Устранение предписаний в установленные сроки	2
3	Отсутствие замечаний по продуктам питания	Организация питания детей	Отсутствие замены продуктов питания при приготовлении пищи	2
			Отсутствие замечаний администрации при анализе потребления продуктов за месяц	2
4	Организация работы по укреплению здоровья	Наличие системы формирования здорового образа жизни, сохранения и укрепления собственного здоровья	Отсутствие больничного лист у сотрудника	2
Максимальное количество баллов по выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				**14**
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1	Выполнение дополнительных видов работ	Организация (выполнение) погрузо-разгрузочных работ	Более 10 часов в месяц	6
			До 10 часов в месяц	4
		Участие в проведении ремонтных работ в МБДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Работы по подготовке учреждения к новому учебному году	4
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года	2
			Участие в благоустройстве территории МБДОУ (субботники, озеленение, поддерживание участка с учетом санитарно-гигиенических норм	2
			Участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства (оформление муз.зала, стенды, холл)	2
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (костюмы, атрибуты)	2
		За расширение зоны обслуживания	Участие в работе экспертной комиссии	2
			Участие в подготовке мероприятий на район, город	4
			Выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (по ОТ, ПБ, и др.)	4
			Участие в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	1

Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда				**33**
III. Выплаты за качество выполняемых работ				
1	Содержание помещений, участков в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Отсутствие замечаний или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов; устранение предписаний в установленные сроки	4 2
2	Особые условия труда	Устранение травмоопасных предметов на детских площадках	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	4
3	Выполнение хозяйственных работ	Уход за деревьями, кустарниками, газонами в соответствии с временем года	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	4
Максимальное количество баллов **за качество выполняемых работ**				**14**

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для повара организации

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	условия		Предельный размер надбавки к окладу *
		наименование	индикатор	
1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Ведение документации со своевременным устранением замечаний, культура ведения документации	4
2	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие предписаний	4
			Устранение предписаний в установленные сроки	2
3	Организация работы по укреплению здоровья	Наличие системы формирования здорового образа жизни, сохранения и укрепления собственного здоровья	Отсутствие больничного листа у сотрудника	2
Максимальное количество баллов по выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				**12**
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1	Снижение уровня заболеваемости детей	Уровень заболеваемости детей	Отсутствие вспышек кишечных заболеваний	4
			Отсутствие вспышек заболеваний (не кишечных)	4
2	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний надзорных органов, администрации МБДОУ, медперсонала	Отсутствие замечаний надзорных органов, администрации МБДОУ, медперсонала	4
3	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении работ в МБДОУ, не связанных с профессиональной деятельностью	Работы по подготовке учреждения к новому учебному году	4
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (костюмы, атрибуты, оформление зала)	2
		За расширение зоны обслуживания	Работа в комиссиях	4
			Участие в работе экспертной комиссии	2
			Участие в подготовке мероприятий на район, город Активное участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и т.д. разного уровня.	2 2
			Выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (ОТ, ПБ)	4
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда				**32**
III. Выплаты за качество выполняемых работ				
1	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, проведение генеральных уборок	Отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала; отсутствие жалоб	4 2
2.	Качество приготовления пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	Отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала; отсутствие жалоб	4 2
***Максимальное количество баллов* за качество выполняемых работ**				**12**

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для младших воспитателей организации

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	условия		Предельный размер надбавки к окладу *
		наименование	индикатор	
1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1	Участие в мероприятиях по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	Инициативные действия, качественное выполнение, отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	4 2
2	Участие в работе по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	Инициативные действия, качественное выполнение, отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	4 2
Максимальное количество баллов по выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				**12**
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1	*Осуществление дополнительных работ*	*Участие в проведении ремонтных работ в МБДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью*	Работы по подготовке учреждения к новому учебному году	4
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года)	2
			Участие в благоустройстве территории МБДОУ (субботники, озеленение, поддерживание участка с учетом санитарно-гигиенических норм)	2
		За расширение зоны обслуживания	Участие в работе экспертной комиссии	2
			Участие в подготовке мероприятий на район, город	2
			Выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (по ОТ, ПБ, и др.)оформлении помещения	2
		Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	-участие в мероприятии, исполнении роли; -пошив костюмов (по количеству); -изготовление элементов костюма; -изготовление атрибутов; -помощь в проведении	4 4 4 4 2
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда				**32**
III. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Выполнение гигиенических требований к содержанию групповых и иных помещений	Гигиеническая обработка оборудования, результаты проверок	Отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала, отсутствие жалоб воспитанников; отсутствие жалоб воспитателей, мед.персонала, родителей	6
2.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Выполнение графиков ежедневных и генеральных уборок, режима проветривания и кварцевания, наличие и соблюдение графика проветривания	Отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала	6
***Максимальное количество баллов* за качество выполняемых работ**				**12**

Приложение № 5
к Приложению № 2

Объёмные показатели, характеризующие работу организации, а также иные показатели, учитывающие численность работников организации, наличие структурных показателей подразделений, техническое обеспечение организации и другие факторы

«Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество воспитанников в организации	за каждого: обучающегося воспитанника	 0,3 0,5
2. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
3. Количество работников в организации	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
4. Наличие филиалов организации с количеством детей	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50

«Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
6. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
9. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
10. Наличие в группах общего назначения воспитанников со специальными потребностями, охваченными квалифицированной коррекции физического и психологического развития (кроме (коррекционных образовательных организации (групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

Приложение № 6
к Приложению № 2

Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организации, заместителей руководителя

N п/п	Наименование	Кратность
	Образовательная организация	
	Дошкольные организации	
1	Руководитель	3,0
2	Заместитель руководителя	2,8

Приложение № 7
к Приложению № 2

Размер выплат по итогам работы руководителю организации, заместителям руководителя

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка организации к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%

Приложение 8
к Приложению № 2

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачдля руководителя организации

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
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 организации	5%
		Приемка организации к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
	Реализация плана мероприятий («дорожной карты») по решению задач городской педагогической конференции	Исполнение мероприятий по плану образовательной организации	10%
	Информационная открытость образовательного учреждения	Полнота и достоверность информации на официальном сайте	5%
	Дизайн образовательной среды	Включение инфраструктурного проекта в	5%

		каталог инфраструктурных решений и проектов	
	Качество образовательной среды	Выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%
	Внедрение эффективных управленческих практик	Наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки	7%
	Тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	Наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3%
Кадровое обеспечение	Работа с молодыми педагогами	Наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный, региональный, муниципальный уровень)	5%
	Участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах	Наличие участников, победителей	2% 5%
	Обеспечение принципа «открытости» системы оплаты труда в учреждении	Отсутствие обоснованных жалоб	5%
	выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
	Участие в городских коллегиальных органах и группах	Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%

	Профессиональные достижения руководителя	Участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня: 1 выступление (публикация) 2 и более выступлений (публикаций)	 2% 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 региональный уровень муниципальный уровень	 5% 2% 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 по индивидуальным тарифам	 5% 10%
	Количество адресов мест реализации программы дополнительного образования в соответствии с лицензией на иных площадях муниципальной собственности	до 5 объектов более 5 объектов	5% 10%

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач для заместителей руководителя

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
Последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	Выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95–100%	20%
		90–95%	10%
	Соответствие учреждения требованиям надзорных органов	Отсутствие предписаний	20%
		Устранение предписаний в установленные сроки	10%
	Соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям	95–100%	10%
Эффективность финансово-экономической деятельности	Исполнение бюджетной сметы учреждения (плана финансово-хозяйственной деятельности)	Более 98%	10%
Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	Получение учреждением финансовых средств по итогам участия в конкурсах	Наличие гранта, наличие поступлений на внебюджетный счет	10%
	Использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации образовательного процесса	Количество соглашений, договоров о совместной деятельности	5%

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Дополнительные объемы и объекты управления	Количество дополнительных объектов управления (в т.ч. территории, здания и сооружения, коммунальные сети)	За каждый объект управления	5%
	Количество консультаций по организации деятельности учреждения	До 5 консультаций в квартал	5%
		Более 6 консультаций в квартал	10%
	Участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ	За каждое участие	5%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Выполнение муниципального задания на оказание образовательных услуг	Сохранность контингента	90–100%	10%
	Исполнение плана массовых мероприятий с учащимися	100%	20%
	Результат участия муниципальных команд в краевых мероприятиях	Участие	5%
		Призеры, победители	10%

Эффективность реализуемой кадровой политики	% обученных специалистов, имеющих допуск к выполнению работ, обеспечивающих бесперебойную работу организации	90–100% от необходимого количества специалистов	10%
	% специалистов, имеющих квалификационную категорию	Не менее 50% от общего числа педагогических работников	5%
		Не менее 80% от общего числа педагогических работников	10%
	Количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах	За каждого работника	10%

Приложение № 9
к Приложению № 2

Размер персональных выплат руководителю организации, заместителям руководителя

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	Сложность, напряженность и особый режим работы; наличие филиалов: до 3-х свыше 3-х	 15% 45%
2	опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	20%
	при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный»	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	30%
	при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный»	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	30%

	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	40%
	при наличии почетного звания начинающегося со слов «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 почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 10
к Приложению № 2

Критерии оценки результативности и качества труда руководителя организаций

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 доход деятельности	Доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

Приложение № 10
к Приложению № 2

Критерии оценки результативности и качества труда руководителя организаций

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 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