

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 169 комбинированного вида»

ул. Транзитная, 16, г. Красноярск, 660003, тел. 8(391) 260-85--35, e-mail: dou169@mailkrskk.ru
ОГРН 1022401945356 , ИНН/КПП 2461023959/246101001

От работодателя:

Заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 169 комбинированного вида»

Н.В.Курчанова

Приказ № 69 от «14» 03 2023г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 169 комбинированного вида»

Н.В. Кашицына

2023 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Коллективному договору
МБДОУ № 169

Положение об оплате труда работников МБДОУ № 169 г. Красноярска

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска», утв. Постановлением администрации г. Красноярска от 27 января 2010 г. N 14 в действующей редакции, и регулирует порядок, условия оплаты труда работников МБДОУ № 169, координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города (далее - учреждения).

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

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

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.4. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

1.5. Для работников учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда, по которым полностью осуществляется за счет средств,

полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

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

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

II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

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

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

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		3 621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3 813*
2-й квалификационный уровень		4 231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 255
	при наличии высшего профессионального образования	7 120
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 547
	при наличии высшего профессионального образования	7 456
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 171
	при наличии высшего профессионального образования	8 168

4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 847
	при наличии высшего профессионального образования	8 942

*Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 305 руб.

2.3. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепромышленных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3 813
2-й квалификационный уровень	4 023
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4 231
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 448
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	4 650
2-й квалификационный уровень	5 109
3-й квалификационный уровень	5 608
4-й квалификационный уровень	6 742

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

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

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9 302
2-й квалификационный уровень	9 999
3-й квалификационный уровень	10 787
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109

4-й квалификационный уровень	6 448
5-й квалификационный уровень	7 283
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5-й квалификационный уровень	7 871
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	8 460
2-й квалификационный уровень	9 801
3-й квалификационный уровень	10 554

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3 275
2-й квалификационный уровень	3 433
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	3 813
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 154

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

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

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

где

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

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

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

2.6.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.6.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,

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

N п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	значение повышающего коэффициента, процентов
----------	---	---

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

2.6.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2 ,$$

где:

$K1$ - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.6.4 настоящего Положения;

$K2$ - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента ($K2$) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K2 = 0\%$;

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

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

где:

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

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

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

$Q_{отп}$ - 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 повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

3. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия).

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от

нормальных);

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Приложением № 6 к Коллективному договору «Списки профессий и должностей, работа на которых во вредных условиях труда дает право на получение компенсационных выплат и размер компенсационных выплат»

3.3. В соответствии с Законом Красноярского края от 3 декабря 2004 г. N 12-2668 "О гарантиях, компенсациях и мерах социальной поддержки лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями" работникам устанавливается надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 30 процентов.

Размер указанной надбавки увеличивается на 10 процентов при наличии стажа работы в Красноярском крае один год и на 10 процентов за каждые последующие два года работы.

Молодежи (лицам до 30 лет) размер надбавки увеличивается на 30 процентов с первого дня работы в местностях с особыми климатическими условиями, если они прожили на территории Красноярского края не менее 5 лет.

В соответствии с постановлением Верховного суда РФ от 07.12.2017 N 38-П процентная надбавка начисляется сверх МРОТ.

3.4. В соответствии с Постановлением администрации Красноярского края от 21 августа 1992 г. N 311-П "Об установлении районного коэффициента к заработной плате" работникам устанавливается надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 30 процентов.

В соответствии с постановлением Верховного суда РФ от 07.12.2017 N 38-П районный коэффициент начисляется сверх МРОТ.

3.5. В соответствии с постановлением Верховного суда РФ от 16.12.2019 N 40-П и с постановлением Верховного суда РФ от 11.04.2019 N 17-П при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, которые начисляются сверх МРОТ

3.6. 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.

3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы *
1	За работу в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) **	20
2	Руководителю, имеющему группы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15
3	За ненормированный рабочий день	15%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, устанавливаются 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 (МРОТ))

4.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных п. 1.5 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

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

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

4.6. Стимулирующие выплаты за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются

4.7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников МБДОУ № 169 определяются согласно **приложению № 1** к настоящему Положению.

4.8. 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 согласно **приложению 2** к настоящему Положению.

4.9. При выплатах по итогам работы учитывается:

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

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с **приложением 3** к настоящему Положению.

4.9. При осуществлении выплат, предусмотренных приложениями № 1 и № 3 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные в указанных приложениях.

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

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

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

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

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

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

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим 1}}$.

$$Q_{\text{стим 1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим 1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

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

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

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

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

где:

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

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

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

V. Единовременная материальная помощь

В соответствии с Постановлением Главы г. Красноярска от Постановление администрации г. Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска» работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда и на основании приказа руководителя организации осуществляться единовременная материальная помощь три тысячи рублей по каждому основанию:

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

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

VI. Оплата труда руководителя учреждения, их заместителей

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

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

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с п. 6.27 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

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

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

при высшей квалификационной категории - 20%;

при первой квалификационной категории - 15%

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с **Приложением № 4** к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда 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 ходатайства ТО ГУО по Кировскому району (далее -ТО).

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно **Приложению № 5** к настоящему Положению.

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

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

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

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

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей на **20 процентов** ниже размеров должностных окладов руководителя учреждения.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителя учреждения.

6.12. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 40 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

6.14. ТО представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю.

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

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Руководителю в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

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

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

в виде замечания - на 10%;

в виде выговора - на 20%.

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

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

6.19. Руководителю, заместителям устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п/п	Виды персональных выплат	размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	При наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории	20% 15%
2	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
3	Опыт работы в занимаемой должности*: от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения**	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения**	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный**	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"*	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии,	25%

	искусствоведения** при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения**	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный**	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный**	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения**	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения*	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный**	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный**	40%

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

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

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

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

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

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю, его заместителям по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в	наличие	реализация	100%

инновационной деятельности	реализуемых проектов	проектов	
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

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

6.23. Руководителю, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения.

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

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

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

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

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		размер (%) от доходов полученной организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный организацией от приносящей доход	доля доходов организации от приносящей доход	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5

деятельности	деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 31% и выше	2,0
--------------	--	---------------	-----

6.27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя , его заместителя и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного **Приложением № 7** к настоящему Положению.

**Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ № 169**

Выплаты

за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников МБДОУ № 169

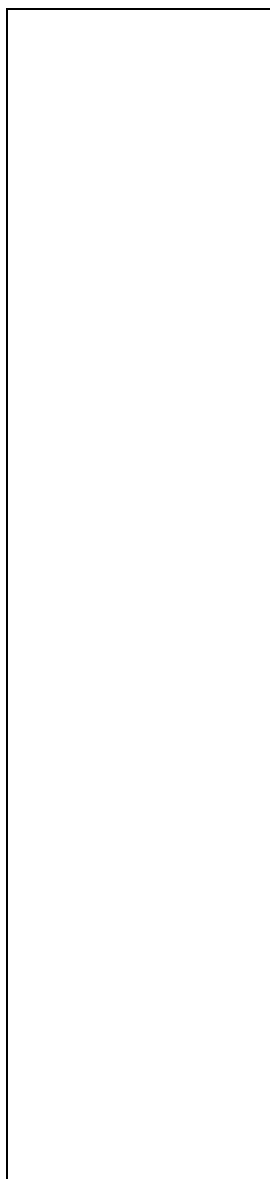
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Баллы	Период, на который устанавливаются выплаты
		Наименование	Индикатор		
Педагогические работники: воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Качество образовательной среды	Посещаемость воспитанников	Не менее 80%	10	Месяц
		Осуществление взаимодействия с родительской общественностью	Обеспечение участия родительской общественности в массовых нетрадиционных формах взаимодействия	10 баллов за 1 мероприятие	Месяц
			Организация и проведение отчётных мероприятий, демонстрирующих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	5 баллов за 1 мероприятие	месяц
		Дизайн (изменение) образовательной среды помещений и территории	Реализация инфраструктурного проекта (кроме оформления залов к праздникам и развлечениям)	10 баллов за 1 проект	Месяц

			Оформление выставок, информационных и фото зон в помещениях и на территории МБДОУ	3 балла за 1 мероприятие	Месяц
		Выполнение протокольных поручений заведующего	В полном объеме, без замечаний	2 балла за 1 поручение	Месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Качество кадрового обеспечения образовательного процесса	Тиражирование эффективных образовательных практик	Личная презентация собственного профессионального опыта (открытый показ, лекция, мастерская, презентация, мастер-класс, консультация, доклад и др.)	10	Месяц
			Наличие разработанных методических материалов для значимых мероприятий или конкурсов (сценарий, проект, методическая разработка, Интернет-ресурс и др.)	5	Месяц
			Предоставление материалов для размещения на сайте, в СМИ (статья, репортаж, видеоролик и др.)	3	Месяц
		Инновационная деятельность	Работа в проектных, творческих и рабочих группах, на базовых площадках, РМО	5	Месяц
		Общественно-профессиональная деятельность	Привлечение к проведению на базе МБДОУ районных и городских мероприятий с участием представителей иных учреждений и организаций	3	Месяц
			Деятельность в оргкомитетах и экспертных группах мероприятий на уровнях выше учрежденческого	5	Месяц

			Деятельность в комиссиях, комитетах, объединениях МБДОУ		
			Участие в мероприятиях в рамках корпоративной культуры, профсоюзной деятельности, политических и гражданских событий	5	Месяц
			Выполнение плана работы с начинающими педагогами (наставничество)	10	Месяц
			Выплаты за качество выполняемых работ		
	Эффективность профессиональной деятельности	Высокий уровень педагогического мастерства при осуществлении образовательного процесса и обеспечении образовательных результатов воспитанников	Отсутствие по результатам контроля замечаний старшего воспитателя, администрации МБДОУ	8	Месяц
			Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов	5	Месяц
			Подготовка воспитанников к значимым мероприятиям	5	Месяц
			Наличие воспитанников - победителей и призеров мероприятий на уровнях:		
			учреждения	5	Месяц
			выше учрежденческого	10	Месяц
		Профессиональные достижения педагога	Личные победы в очных профессиональных конкурсах (1-3 место)	20	Месяц
			Награждение вышестоящими органами управления образования	5	Месяц

			Наличие поощрений в письменном виде: -от администрации МБДОУ	3	Месяц
			-иных организаций	3	Месяц
			-родительской общественности (в т.ч. на сайте)	3	Месяц
		Привлечение дополнительных ресурсов на развитие МБДОУ	Получение финансовых средств в результате победы в грантах или конкурсных отборах	20	Месяц

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Баллы	Период, на который устанавливаются выплаты
		Наименование	Индикатор		
Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Качество образовательной среды	Личная ответственность за реализацию образовательных программ дошкольного образования	Общее руководство организацией и проведением итоговых образовательных мероприятий в группах	4	Месяц
			Общее руководство организацией и проведением массовых мероприятий	4	Месяц
	Личная ответственность за соблюдение прав ребёнка	Выполнение плана работы на отчетный период Уполномоченного по защите прав участников образовательных отношений	4	Месяц	
		Взаимодействие с заинтересованными учреждениями и организациями по вопросам сопровождения неблагополучных семей и детей,	4	Месяц	



	находящихся в СОП (в случае проведения мероприятий в указанный месяц)		
Взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников по реализации образовательных программ дошкольного образования	Организация и проведение массовых форм взаимодействия с семьями воспитанников по организационному, информационно-аналитическому, просветительскому и практико-ориентированному направлениям	5	Месяц
Создание инфраструктурных условий	Планирование и ресурсное обеспечение изменений дизайна образовательной среды кабинетов, залов, холлов, фасада, территории	4	Месяц
Открытость и доступность информации о деятельности учреждения	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации на информационных стендах	4	Месяц
	Ведение официального сайта, своевременность размещения информации	10	Месяц
	Отсутствие нарушений законодательных актов размещения информации на официальном сайте (в случае проведения проверок в указанный месяц)	5	Месяц
Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	Проведение мероприятий на базе учреждения, публикации и репортажи в СМИ и т.д.	4	Месяц
Выполнение протокольных поручений заведующего	В полном объеме, без замечаний	2 балла	Месяц

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Качество кадрового обеспечения образовательного процесса	Тиражирование эффективных образовательных практик	Личная презентация (в различных формах) собственного профессионального опыта	10	Месяц
		Наличие разработанных методических материалов для значимых мероприятий или конкурсов (сценарии, проекты, рекомендации, др.)	5	Месяц
	Наличие высококвалифицированных педагогических кадров	Соблюдение графика аттестации педагогических работников и графика обучения по программам дополнительного профессионального образования	10	Месяц
	Инновационная деятельность	Работа в Группах КИД, творческих и рабочих группах, ПС и РМО, на базовых площадках	5	Месяц
	Общественно-профессиональная деятельность	Участие в организации и проведении мероприятий на базе учреждения	3	Месяц
		Участие в работе комиссий на уровне учреждения	4	Месяц
		Деятельность в оргкомитетах и экспертных группах мероприятий на уровнях выше учрежденческого	5	Месяц
		Участие в мероприятиях в рамках корпоративной культуры, профсоюзной деятельности, политических и гражданских событий	8	Месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Эффективность	Профессиональные	Личные победы в очных		

	профессиональной деятельности	достижения педагога	профессиональных конкурсах (1-3 место)	20	Месяц
			Награждение вышестоящими органами управления образования	5	Месяц
			Наличие поощрений в письменном виде от администрации, родительской общественности, иных организаций (в т.ч. на сайте)	3	Месяц
		Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	Получение финансовых средств в результате грантов или проведения конкурсных отборов	20	Месяц

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Балл	Период, на который устанавливаются выплаты
		наименование	индикатор		
Специалист по охране труда	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10	Месяц
		отсутствие производственных травм	отсутствие травм	20	Месяц
	проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие свыше 1	5 15	Месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30	Месяц
	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	5	Месяц
			свыше 1 предложения	10	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30	
	работа по ресурсосбережению	рациональное расходование энергоресурсов	Отсутствие превышения лимитов учреждения	1	
		сохранность инвентаря и оборудования	Отсутствие ущерба	1	

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Балл	Период, на который устанавливаются выплаты
		наименование	индикатор		
Специалист по закупкам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, нормам и требованиям законодательства	Отсутствие замечаний администрации,	3	Месяц
	Внедрение современных средств автоматизации, сбора, учета и хранения информации	Автоматизированный сбор информации, ведение базы данных, реестров, своевременное выставление на сайте изменений	Отсутствие замечаний	5	Месяц
	Взаимодействие с другими ведомствами, организациями и фондами	Своевременность предоставления плана закупок, изменения и внесения в ЕИС информации по запросу, сдача отчётности	Отсутствие замечаний, выполнение в срок	5	Месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
		Участие в проведении ремонтных работ	Выполнение работы	3	Месяц
		Выполнение работ по благоустройству и озеленению	Выполнение работы	3	Месяц
		Работа в составе групп, комиссий	Выполнение плана работы	2	Месяц

	Выполнение дополнительных видов работ	Разъездной характер работы	Своевременность и оперативность	5	Месяц	
		Выполнение отдельных видов работ по поручению администрации	Своевременное и качественное выполнение	3	Месяц	
		Увеличение объёма работ, связанных с количеством воспитанников, посещающих учреждение	до 100 детей	3	Месяц	
			100 – 150 детей	6		
				свыше 150 детей	10	
	Выплаты за качество выполняемых работ					
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимодействий	Отсутствие замечаний, жалоб	3	Месяц	
Оперативность реагирования на обращения			5	Месяц		
Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Балл	Период, на который устанавливаются выплаты	
		наименование	индикатор			
Уборщик служебных помещений	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Содержание помещений соответствия с санитарно-гигиеническими, требованиями	Санитарно-гигиеническое благополучие в помещениях учреждения	Отсутствие замечаний администрации, медперсонала	5	Месяц	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Выполнение дополнительных видов работ	Проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий	Выполнение работы	3	Месяц	
		Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Выполнение работы	3	Месяц	

		Подготовка и обслуживание мероприятий (уборка помещений до и после мероприятий, оформление помещений, расстановка мебели)	Своевременность и качество	3	Месяц
		Выполнение отдельных видов работ по поручению администрации	Оперативность, своевременность выполнения работ	5	Месяц
		Работа в составе групп, комиссий	Выполнение плана работы	2	Месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Формирование благоприятного мнения об учреждении	Манера общения с воспитанниками, родителями, коллегами, внешний вид, речь сотрудника, отвечающего на телефонный звонок	Отсутствие критики	2	Месяц
	Работа по ресурсосбережению	Рациональное расходование энергоресурсов	Отсутствие превышения лимитов учреждения	1	Месяц
		Сохранность инвентаря и оборудования	Отсутствие ущерба	1	Месяц

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Балл	Период, на который устанавливаются выплаты
		наименование	индикатор		
Сторож	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Отсутствие замечаний администрации, своевременность предоставления	2	Месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Активное участие в общественных мероприятиях (уборка, ремонт, субботник и др.)	Своевременно и качественно	3	Месяц
		Выполнение отдельных видов работ по поручению администрации	Своевременное и качественное выполнение	3	Месяц
	Работа по вопросам бесперебойного функционирования учреждения	Выполнение инструкций, приказов	Обеспечение усиленного контроля соблюдения норм ГО и ЧС, пожарной безопасности	1	Месяц
			Своевременное реагирование на возникающие ЧС, принятие мер к предотвращению или устранению аварийных ситуаций	1	Месяц

			Качественная работа по обеспечению пропускного режима на территорию, в здание	1	Месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Работа по обеспечению сохранности имущества и товароматериальных ценностей	Сохранность имущества	Отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства	1	Месяц
			Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	2	Месяц
	Формирование благоприятного мнения об учреждении	Манера общения с воспитанниками, родителями, коллегами, внешний вид, речь сотрудника, отвечающего на телефонный звонок	Отсутствие критики	2	Месяц
	Работа по ресурсосбережению	Расходование энергоресурсов	Отсутствие превышения лимитов Наличие экономии электричества	1	Месяц
	Выполнение санитарно-гигиенических требований к содержанию помещений	Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	Отсутствие замечаний администрации учреждения	1	Месяц

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Балл	Период, на который устанавливаются выплаты
		наименование	индикатор		
Подсобный рабочий, кухонный рабочий	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Содержание помещения пищеблока и оборудования в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Санитарно-гигиеническое благополучие в помещениях	Отсутствие замечаний администрации, медперсонала	5	Месяц
			Выполнение требований к спец. одежде, внешнему виду и личной гигиене персонала пищеблока	2	Месяц
			Отсутствие при проведении проверок контролирующими органами замечаний и предписаний, относящихся к должностным обязанностям	5	Месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Свыше 5 часов в месяц	5	Месяц
		Проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий	Выполнение работы	3	Месяц
		Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Выполнение работы	3	Месяц
		Увеличение объёма работ, связанных с количеством	до 100 детей	5	Месяц
100 – 150 детей			10		

		воспитанников, посещающих учреждение	свыше 150 детей	15	
		Работа в составе групп, комиссий	Выполнение плана работы	2	Месяц
		Выполнение отдельных видов работ по поручению администрации	Оперативность, своевременность выполнения работ	5	Месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Работа по ресурсосбережению	Рациональное расходование энергоресурсов	Отсутствие превышения лимитов учреждения	1	Месяц
		Сохранность инвентаря и оборудования	Отсутствие ущерба	1	Месяц

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Балл	Период, на который устанавливаются выплаты
		наименование	индикатор		
Делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, нормам и требованиям делопроизводства	Отсутствие замечаний администрации,	3	Месяц
	Внедрение современных средств автоматизации, сбора, учета и хранения информации	Автоматизированный сбор информации, ведение базы данных	Отсутствие замечаний	5	Месяц

	Взаимодействие с другими ведомствами, организациями и фондами	Своевременность предоставления информации по запросу, сдача отчётности	Отсутствие замечаний, выполнение в срок	5	Месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение дополнительных видов работ	Участие в проведении ремонтных работ	Выполнение работы	3	Месяц
		Выполнение работ по благоустройству и озеленению	Выполнение работы	3	Месяц
		Работа в составе групп, комиссий	Выполнение плана работы	2	Месяц
		Разъездной характер работы	Своевременность и оперативность	5	Месяц
		Выполнение отдельных видов работ по поручению администрации	Своевременное и качественное выполнение	3	Месяц
		Увеличение объёма работ, связанных с количеством воспитанников, посещающих учреждение	до 100 детей	3	Месяц
			100 – 150 детей	6	
			свыше 150 детей	10	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимодействий	Отсутствие замечаний, жалоб	3	Месяц
			Оперативность реагирования на обращения	5	Месяц

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Балл	Период, на который устанавливаются выплаты
		наименование	индикатор		
Работник по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Работа по вопросам бесперебойного функционирования учреждения	Своевременный ремонт мебели, оборудования и др. в здании и на территории, участие в устранении предписаний	Своевременное и качественное устранение неполадок	3	Месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение дополнительных видов работ	Проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий	Своевременное выполнение работ	5	Месяц
		Участие в благоустройстве и озеленении территории учреждения	Изготовление элементов для декоративного оформления территории	5	Месяц
		Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий	Изготовление элементов декораций	5	Месяц
		Выполнение отдельных видов работ по поручению администрации и просьбе педагогов	Оперативность, своевременность выполнения работ	5	Месяц
		Разъездной характер работы (в т.ч. закупка расходных материалов)	Своевременность и оперативность	3	Месяц
		Проведение погрузо-разгрузочных работ	Свыше 5 часов в месяц	5	Месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
Соблюдение санитарно-	Выполнение требований техники	Отсутствие замечаний			

	гигиенических, противопожарных требований и требований охраны труда	безопасности при выполнении столярно-плотницких работ	администрации, травматизма на производстве	3	Месяц
	Качество выполняемых работ	Учёт мнения работников учреждения	Отсутствие жалоб за невыполненную работу или на качество работы	1	Месяц
	Обеспечение сохранности инструментов и материалов	Ответственное отношение к сохранности инструментов и материалов	Отсутствие порчи (потери) имущества	2	Месяц
	Манера общения с коллегами	Соблюдение норм этики общения	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	2	Месяц
	Работа по ресурсосбережению	Рациональное расходование энергоресурсов	Отсутствие превышения лимитов учреждения	1	Месяц
		Сохранность инвентаря и оборудования	Отсутствие ущерба	1	Месяц

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Балл	Период, на который устанавливаются выплаты
		наименование	индикатор		
Дворник	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	Ежедневная (своевременная) уборка территории, крупного мусора	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	2	Месяц
		Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО, очистка и промывка мусорных баков, урн		5	Месяц
		Проведение генеральных уборок		3	Месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение дополнительных видов работ	Своевременное обеспечение доступа к зданию, эвакуационным выходам, подъездным путям	Уборка снега после снегопада	5	Месяц
			Уборка опавшей листвы	5	Месяц
			Очистка крышек люков, крылец, эвакуационных лестниц от снега, листвы, наледи	5	Месяц
			Посыпка дорожек противоскользящим средством	3	Месяц
		Ведение работы по облагораживанию территории	Обрезка веток и молодой поросли деревьев, стрижка кустарников, посадка	5	Месяц

		учреждения	деревьев		
			Скос и уборка скошенной травы	5	Месяц
			Полив газонов и дорожек	5	Месяц
		Активное участие в общественных мероприятиях (акция, субботник и т.д.)	Проведение погрузочно-разгрузочных работ в случае механизированной транспортировки	5	Месяц
			Уборка прилегающей территории	5	Месяц
		Выполнение отдельных видов работ по поручению администрации	Своевременное и качественное выполнение	5	Месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Обеспечение сохранности имущества	Сохранность имущества	Отсутствие порчи (потери) имущества	2	Месяц
	Качество проведённой работы	Учет мнения	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	5	Месяц
			Получение учреждением грамот благодарственных писем за благоустройство и озеленение территории	5	Месяц

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Балл	Период, на который устанавливаются выплаты
		наименование	индикатор		
Работник по стирке и ремонту спецодежды	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарных требований	Содержание помещений прачечной в соответствии с требованиями СанПиН	Отсутствие замечаний	2	Месяц
		Соблюдение графика смены белья	Отсутствие замечаний	2	Месяц
	Выполнение требований техники безопасности и охраны труда, норм пожарной безопасности	Выполнение инструкций, приказов	Отсутствие травм на производстве, опасных ситуаций, замечаний	2	Месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Участие в благоустройстве и озеленении территории	Выполнение работы	3	Месяц
		Участие в проведении ремонтных работ	Выполнение работы	3	Месяц
		Ликвидация последствий аварий и других форс- мажорных ситуаций сверх продолжительности рабочего дня, в выходные и праздничные дни	Выполнение работы	3	Месяц
		Выполнение отдельных видов работ по поручению администрации	Своевременное и качественное выполнение	3	Месяц
		Проведение погрузо-разгрузочных работ	Более 5 часов в месяц	2	Месяц

	Увеличение объёма стирки белья (карантин, подготовка к учебному году и др.)	Своевременное и качественное выполнение	5	Месяц	
	Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий	Подготовка костюмов, атрибутов, элементов декораций и др.	5	Месяц	
	Увеличение объёма работ, связанных с количеством воспитанников, посещающих учреждение	до 100 детей	5	Месяц	
		100 – 150 детей	10		
		свыше 150 детей	15		
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Качество выполняемых работ	Учёт мнения работников учреждения	Отсутствие жалоб за невыполненную работу или на качество работы	3	Месяц
	Качественная работа по обеспечению сохранности имущества	Обеспечение бесперебойной работы всех видов оборудования	Отсутствие аварий и ущерба, своевременное принятие мер к устранению поломок	2	Месяц
Работа по ресурсосбережению	Расходование энергоресурсов	Отсутствие превышения лимитов	1	Месяц	

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Балл	Период, на который устанавливаются выплаты
		наименование	индикатор		
Кладовщик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения	Мониторинг потребности обеспечения продуктами питания, своевременность подачи заявок	Своевременное обеспечение продуктами в соответствии с требованиями Сан Пин, 20-дневного меню, выполнение договоров	5	Месяц
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим требованиям	Своевременное и качественное оформление в установленном порядке документов и отчетов, отсутствие замечаний	5	Месяц
	Современные средства автоматизации, сбора, учета и хранения информации	Использование автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний	5	Месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Свыше 5 часов в месяц	5	Месяц
		Проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий	Выполнение работы	3	Месяц
		Выполнение работ по благоустройству	Выполнение работы	3	Месяц

		и озеленению территории учреждения			
	Увеличение объёма работ, связанных с количеством воспитанников, посещающих учреждение		до 100 детей	5	Месяц
			100 – 150 детей	10	
			свыше 150 детей	15	
	Качественная работа по обеспечению пропускного режима для спецтранспорта	Ведение журнала регистрации транспорта, отсутствие замечаний администрации	5	Месяц	
	Работа в составе групп, комиссий	Выполнение плана работы	2	Месяц	
	Разъездной характер работы	Своевременность и оперативность	3	Месяц	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Качественная работа по обеспечению сохранности имущества и товароматериальных ценностей	Выполнение требований хранения продуктов на складе, соблюдение сроков реализации продуктов питания, наличие строгого учёта	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	5	Месяц
			Отсутствие недостачи при проведении инвентаризации	5	Месяц
		Обеспечение бесперебойной работы всех видов оборудования	Отсутствие аварий и ущерба, своевременное принятие мер к устранению поломок	5	Месяц
	Содержание пищеблока и складских помещений в соответствии с санитарно-гигиеническими, противопожарными требованиями и требованиями охраны труда, качественная	Санитарно-гигиеническое состояние	Проведение генеральных уборок складских помещений, овощехранилища без замечаний	5	Месяц
			Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	5	Месяц
			Выполнение требований к спец. одежде, внешнему виду и		

	уборка помещений		личной гигиене персонала пищеблока	5	Месяц
		Соблюдение инструкций	Отсутствие травм на производстве	3	Месяц
	Работа по ресурсосбережению	Расходование энергоресурсов	Отсутствие превышения лимитов	3	Месяц
	Формирование благоприятного мнения об учреждении	Манера общения с коллегами и партнерами, речь сотрудника, отвечающего на телефонный звонок	Отсутствие критики	2	Месяц

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Балл	Период, на который устанавливаются выплаты
		наименование	индикатор		
Кастелянша	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	Ведение строгого контроля состояния белья	Выполнение работы (штопка, подрубка, пришивание петелек, пуговиц и др.)	3	Месяц
	Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения	Мониторинг потребности обеспечения мягким инвентарём, своевременность подачи заявок	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих органов	5	Месяц
	Ведение учётно-отчётной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим требованиям	Своевременное и качественное оформление в установленном порядке документов и отчетов	5	Месяц

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Свыше 5 часов в месяц	5	Месяц
	Проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий	Выполнение работы	3	Месяц
	Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Выполнение работы	3	Месяц
	Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий	Изготовление элементов костюмов, пошив костюмов и других атрибутов	5	Месяц
	Выполнение отдельных видов работ по поручению администрации и просьбе педагогов	Оперативность, своевременность выполнения работ	5	Месяц
	Ведение документации по компенсационным выплатам	Отсутствие замечаний, выполнение в срок	10	Месяц
	Работа в составе групп, комиссий	Выполнение плана работы	2	Месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Качественная работа по обеспечению сохранности имущества и товароматериальных ценностей	Выполнение требований хранения мягкого инвентаря на складе, наличие строгого учёта	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	5	Месяц
		Отсутствие недостачи при проведении инвентаризации	5	Месяц
Содержание складских помещений в соответствии требованиями Сан Пин, ПБ, ОТ	Санитарно-гигиеническое состояние	Проведение генеральных уборок складских помещений	5	Месяц
		Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	5	Месяц
	Соблюдение инструкций	Отсутствие травм на производстве	3	Месяц

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Балл	Период, на который устанавливаются выплаты
		наименование	индикатор		
Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения	Мониторинг потребности обеспечения оборудованием, инвентарем	Наличие необходимого оборудования, инвентаря (в т.ч. для выполнения предписаний)	3	Месяц
	Взаимодействие с другими ведомствами, организациями и фондами	Заключение договоров согласно действующему законодательству	Отсутствие замечаний, выполнение в срок	3	Месяц
		Автоматизированный сбор информации, ведение базы данных, своевременность предоставления информации по запросу, сдача отчётности	Отсутствие замечаний, выполнение в срок	10	Месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Дополнительные объёмы и объекты управления	Количество дополнительных объектов управления (в т.ч. территории, здания и сооружения)	За каждый объект управления	5	Месяц
	Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Свыше 5 часов в месяц	5	Месяц
		Проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий	Выполнение работы	3	Месяц
		Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Выполнение работы	5	Месяц

		Работа в составе групп, комиссий	Выполнение плана работы	2	Месяц
		Разъездной характер работы	Своевременность и оперативность	5	Месяц
		Ведение документации по компенсационным выплатам	Отсутствие замечаний, выполнение в срок	10	Месяц
	Участие в подготовке и проведении мероприятий учреждения	Подготовка или изготовление костюмов, атрибутов	Своевременность и качество	3	Месяц
		Подготовка и обслуживание мероприятий	Своевременность и качество	3	Месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Работа по вопросам бесперебойного функционирования учреждения	Соответствие учреждения требованиям надзорных органов	Отсутствие предписаний или устранение предписаний в установленные сроки	5	Месяц
			Качественность и своевременность выполнения плана проведения текущего ремонта	5	Месяц
		Санитарно-гигиеническое состояние помещений и прилегающей территории	Обеспечение безопасных и эстетических условий к началу учебного года: - отличное состояние - удовлетворительное состояние	10 3	Месяц
			Отсутствие случаев травматизма работников, а также травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	5	Месяц
		Обеспечение теплового контура здания в холодный период года	Соответствие температурного режима санитарно-	10	Месяц

			гигиеническим нормам		
	Оперативность выполняемой работы	Своевременное или досрочное выполнение заданий, приказов	Ответственное отношение	2	Месяц
	Работа по ресурсосбережению	Сохранность имущества	Отсутствие недостачи при проведении инвентаризации, наличие строгого учёта оборудования, мебели и т.д.	5	Месяц
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимодействий	Отсутствие замечаний, жалоб со стороны работников, родителей	3	Месяц
			Оперативность реагирования на обращения участников образовательных отношений	5	Месяц

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Балл	Период, на который устанавливаются выплаты
		наименование	индикатор		
Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарных требований к процессу приготовления и выдачи пищи	Осуществление дополнительного контроля качества продуктов в процессе их разморозки, мойки, обработки, нарезки	Своевременное реагирование на выявленные факты недоброкачества продуктов	5	Месяц
		Выдача пищи по графику в тару с соответствующей маркировкой	Отсутствие замечаний медицинского работника	5	Месяц
	Содержание помещения		Использование посуды и оборудования по назначению в	5	Месяц

пищеблока и оборудования в соответствии с санитарно- гигиеническими требованиями	Соблюдение требований СанПиН	соответствии с маркировкой		
		Выполнение требований к спец. одежде, внешнему виду и личной гигиене персонала пищеблока	5	Месяц
		Отсутствие при проведении проверок контролирующими органами замечаний и предписаний, относящихся к должностным обязанностям повара	5	Месяц
Выполнение требований техники безопасности и охраны труда, норм пожарной безопасности	Выполнение инструкций, приказов	Отсутствие травм на производстве, опасных ситуаций, замечаний	5	Месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	Участие в благоустройстве и озеленении территории	Выполнение работы	3	Месяц
	Участие в проведении ремонтных работ	Выполнение работы	3	Месяц
	Ликвидация последствий аварий и других форс- мажорных ситуаций сверх продолжительности рабочего дня, в выходные и праздничные дни	Выполнение работы	3	Месяц
	Выполнение отдельных видов работ по поручению администрации	Своевременное и качественное выполнение	3	Месяц
	Увеличение объема работ, связанных с количеством воспитанников, посещающих учреждение	до 100 детей	5	Месяц
		100 – 150 детей	10	
		свыше 150 детей	15	
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Качество приготовления пищи	Учет мнения по качеству питания	Отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	2	Месяц
			Отсутствие обоснованных обращений (жалоб), конфликтных ситуаций со стороны воспитателей и родителей	4	Месяц
			Благодарность в письменном виде (в т.ч. на сайте)	6	Месяц
	Качественная работа по обеспечению сохранности имущества	Обеспечение бесперебойной работы всех видов оборудования	Отсутствие аварий и ущерба, своевременное принятие мер к устранению поломок	2	Месяц
	Работа по ресурсосбережению	Расходование энергоресурсов	Отсутствие превышения лимитов	3	Месяц

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Балл	Период, на который устанавливаются выплаты
		наименование	индикатор		
Младший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Работа по сохранению жизни и укреплению здоровья воспитанников	Выполнение инструкций, приказов	Отсутствие травматизма воспитанников	3	Месяц
			Отсутствие инфекционных заболеваний (карантина) в условиях ухудшения эпидемиологической ситуации	3	Месяц

		Санитарно-гигиеническое благополучие в помещении группы	Отсутствие замечаний администрации, медперсонала, надзорных органов	3	Месяц
		Посещаемость воспитанников	Не менее 80- 90%	3	Месяц
	Обеспечение занятости воспитанников	Соблюдение режима дня, оказание помощи детям по самообслуживанию и формированию КГН	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации, надзорных органов	2	Месяц
	Осуществление дополнительных работ	Ликвидация последствий аварий и других форс-мажорных ситуаций сверх нормы рабочего дня, в выходные и праздничные дни	Своевременно и качественно	5	Месяц
		Погрузочно-разгрузочные работы	Активное участие	5	Месяц
		Работа в составе групп, комиссий	Выполнение плана работы	2	Месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ	Выполнение работы	3	Месяц
		Участие в благоустройстве и озеленении территории	Выполнение работы	3	Месяц
		Поддержание состояния участка группы в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Ежедневная уборка	3	Месяц
		Участие в подготовке к учебному году и переходу на зимний или летний период	Отсутствие замечаний администрации, медперсонала, надзорных органов	3	Месяц
	Участие реализации образовательной программы ДО	Участие в проведении различных форм реализации образовательной программы ДО	• разовое участие • систематическое взаимодействие с воспитателем группы	2	Месяц
				5	

		Подготовка или изготовление дидактических материалов и средств обучения и воспитания	Своевременность и качество	3	Месяц
		Подготовка и обслуживание мероприятий (уборка помещений до и после мероприятий, оформление помещений, расстановка мебели и др.)	Своевременность и качество	3	Месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Взаимодействие с родителями (законными представителями)	Эффективность работы	Отсутствие обоснованных обращений (жалоб), конфликтных ситуаций	2	Месяц
			Благодарность в письменном виде (в т.ч. на сайте)	5	Месяц
	Формирование благоприятного имиджа учреждения	Манера общения с воспитанниками, родителями, коллегами, внешний вид, речь сотрудника, отвечающего на телефонный звонок	Отсутствие критики со стороны администрации, коллег, родителей, иных социальных партнёров	2	Месяц
	Оперативность выполняемой работы	Своевременное выполнение заданий, приказов	Ответственное отношение	2	Месяц
	Работа по ресурсосбережению	Рациональное расходование ресурсов	Отсутствие превышения лимитов учреждения	1	Месяц
		Сохранность инвентаря и оборудования	Отсутствие ущерба	1	Месяц

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ № 169

Виды и размеры персональных выплат работникам МБДОУ № 169

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) *
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности*(2):	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными	20%

	учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей ^{*(4)}	718,4 руб.
4	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
5	Педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры ^{*(6)} :	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

^{*(1)} Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов

^{*(2)} 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).

^{*(3)} Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

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

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

^{*(6)} От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки).

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ № 169

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам учреждений

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

**Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ № 169**

**Объемные показатели,
характеризующие работу учреждения, а также иные показатели, учитывающие численность
работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение
учреждения и другие факторы**

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

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

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

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных 5 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 01 января текущего года.

Для определения суммы баллов за количество групп в ДОУ учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 01 января на установленную предельную наполняемость групп.

5. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителя учреждения:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество воспитанников в учреждении	за каждого: воспитанника	0,5
2. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
3. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
4. Наличие филиалов учреждения с	за каждое указанное структурное	

количеством воспитанников	подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
5. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
8. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
9. Наличие в комбинированных группах воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

**Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ № 169**

**Перечень
должностей, профессий работников учреждения,
относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности**

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель

Приложение 6
к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ № 169

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии
оценки результативности и качества деятельности учреждений
для руководителя, его заместителей**

Должности	Критерии оценки эффективност и и качества деятельности учреждения	Условия		размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	инфраструкту рные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	5%
			отсутствие несчастных случаев детей и взрослых	3%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
		реализация плана мероприятий в соответствии с "дорожной картой"	исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с "дорожной картой" развития МСО	10%
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
		дизайн образовательной среды	инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов	7%
		качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки	5%

			качества условий осуществления образовательной деятельности организаций	
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления (за каждый дополнительный объект)	3%
			наличие статуса городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами	7%
		тиражирование инновационных разработок городских, региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	5%
	кадровое обеспечение	позиционировани е ОУ в городских профессиональны х конкурсах "Воспитатель года"; "Лучший педагог дополнительного образования"; "Конкурс профессионально го мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов- психологов, учителей- дефектологов)"; "Молодой воспитатель"; "Хочу стать руководителем"	наличие участников наличие победителей	5% 10%
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений,	1 поручение	5%

		зафиксированных в протоколе, приказе		
		представительств о в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
		позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления, публикации руководителя ОУ	2% 5%
		управленческое наставничество	участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами	7%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	образовательные результаты	учебные результаты	наличие реализованных мероприятий в рамках проекта (вариативной части ООП ДО)	10%
		внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
			международный и всероссийский уровень	6%
			региональный уровень	4%
			муниципальный уровень	3%
		воспитательная работа	Укомплектованность детьми групп полного дня в соответствии с федеральной статистической формой 85-К по состоянию на 31 декабря 100% - 10% менее 100% - 0%	10%
			отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
			положительная динамика снижения количества семей, стоящих на	2%

			профилактическом учете		
			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 результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а так же по результатам ведомственного контроля в сфере закупок	5%	
		привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%	
			предоставление платных образовательных услуг: по тарифам, предусмотренным правовым актом города по индивидуальным тарифам	5% 10%	
		наличие контрактов с частными дошкольными учреждениями	до 100 детей от 100 до 150 детей более 150 детей	5% 8% 10%	
			приведение в соответствие с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения	отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	10%
	Заместитель руководителя	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		создание условий для осуществления учебно-воспитательно	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-	в соответствии с лицензией	14%

	го процесса	воспитательного процесса		
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	15%
	сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	15%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	15%
		посещаемость детей	не менее 80%	20%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в	15%

		экспериментально й работы	профессиональных конкурсах	
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		достижения воспитанников в конкурсах, смотре, конференциях, соревнованиях	наличие призов и победителей	20%
	сохранность контингента обучающихся, воспитаннико в	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1-2% от общей численности	15%
	выплаты за качество выполняемых работ			
	эффективност ь управленческ ой деятельности	управление учебно- воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

Приложение 7
к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ № 169

Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы
Руководителя и его заместителя

№ п/п	Наименование	Кратность
1	Руководитель	3,0
2	Заместитель руководителя	2,4