

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ № 333

_____ Ж.Е. Бутонаева
«__»_____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ № 333

_____ Т.М. Пидимова
«__»_____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО
Начальник
территориального отдела
главного управления образования
администрации города Красноярска
по Советскому району
_____ М.Н. Авласевич
«__»_____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ
«Об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 333 комбинированного вида»
(новая редакция)

ПРИНЯТО на общем собрании трудового коллектива МАДОУ № 333
Протокол №____ от «__»_____ 20__ г.

Срок хранения: до принятия новых

г. Красноярск, 2017

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 333 комбинированного вида» (далее – МАДОУ № 333).

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

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в МАДОУ № 333 в соответствии с:

- Уставом МАДОУ № 333;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 74, ст. 133-158, ст. 282 – 288, ст. 331-336);
- Постановлением администрации города Красноярка от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярка», а также настоящим Положением.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем МАДОУ на основе требований к профессиональной

подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

«Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2 713,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		2 857,0 *
2-й квалификационный уровень		3 170,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень: Инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель, инструктор по труду	при наличии среднего профессионального образования	4 687,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 334,0
2-й квалификационный уровень: ПДО, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, концертмейстер	при наличии среднего профессионального образования	4 906,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 587,0
3-й квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	5 373,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 119,0

	1	2
4-й квалификационный уровень: учитель-логопед, старший воспитатель	при наличии среднего профессионального образования	5 880,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 699,0

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 226,0рубля.

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых 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 «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень, секретарь	2 857,0
2-й квалификационный уровень	3 013,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 170,0
2-й квалификационный уровень	3 484,0
3-й квалификационный уровень	3 828,0
4-й квалификационный уровень	4 831,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень: инженер, бухгалтер, специалист по охране труда, программист	3 484,0
2-й квалификационный уровень: шеф-повар	3 828,0
3-й квалификационный уровень	4 202,0
4-й квалификационный уровень	5 051,0

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	6 969,0
2-й квалификационный уровень	7 491,0
3-й квалификационный уровень	8 083,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	3 484,0
3-й квалификационный уровень	3 828,0
4-й квалификационный уровень	4 831,0
5-й квалификационный уровень	5 457,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	5 897,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	6 338,0
2-й квалификационный уровень	7 343,0
3-й квалификационный уровень	7 907,0

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень: рабочие 1;2;3 разрядов, сторож, вахтер, уборщик	2454,0
2 квалификационный уровень	2572,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень, оператор ЭВМ, рабочие 4-5р	2857,0
2 квалификационный уровень	3484,0
3 квалификационный уровень	3828,0
4 квалификационный уровень	4612,0

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

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

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

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

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

K - повышающий коэффициент.

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

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

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

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

2.7.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2, \text{ где:}$$

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

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

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

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

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

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

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

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

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

$Q_{стим}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 15% от фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и Положением об оплате труда МАДОУ № 333.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

1	За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников <*>	20
2	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	15
3	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	2 0
4	За ненормированный рабочий день	15% <*>

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

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

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

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

выплаты по итогам работы.

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

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

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

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

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

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

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

4.11 Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

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

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

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

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы

в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

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

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

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

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

4.12. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных 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.

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

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

$$C = C_1_{балла} \times B_i, \text{ где:}$$

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$Q_{\text{отп}}$ - 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.

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

$Q_{\text{баз}}$ - 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.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

- с бракосочетанием,
- рождением ребенка,

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

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

при высшей квалификационной категории - 20%;

при первой квалификационной категории - 15%.

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

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайств территориальных отделов главного управления образования администрации города по соответствующим районам города (далее – территориальные отделы).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

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

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

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;

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

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

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

- в виде замечания – на 10%;
- в виде выговора – на 20%.

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

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

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

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: до 3 свыше 3	15% 45%
2	Опыт работы в занимаемой должности: от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет свыше 10 лет	5% 15% 25%

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

6.20. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

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

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

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

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

6.22. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

6.23. Руководителю учреждения и его заместителям и главным бухгалтерам может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом 5 настоящего Положения.

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

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

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

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

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

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

6.29. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в размерах согласно приложению 7 к настоящему Положению.

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников МАДОУ № 333

СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

Критерии оценки результативности и качества труда работника	Индикатор		Предельное количество баллов	Период
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов, программ		30	Квартально (3 месяца)
Создание условий для осуществления образовательного процесса	Методическое сопровождение, анализ и координация организации образовательного процесса (аналитические справки, отчеты)		30	ежемесячно
Сохранение здоровья детей	Разработка и реализация проектов, программ, направленных на сохранение здоровья детей		10	Квартально (3 месяца)
Участие в инновационной деятельности	Внедрение современных образовательных стандартов, технологий, инновационных методик, работа в стажерских, пилотных площадках		30	Квартально (3 месяца)
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые мероприятия	наличие мероприятий	30	ежемесячно
Выполнение работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации, повышающей авторитет и имидж учреждения	Выполнение в срок и в полном объеме (1 мероприятие)		10	ежемесячно
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Участие в профессиональных конкурсах, демонстрация педагогического опыта (отчетные мероприятия, мастер-классы, печатные издания)		20	ежемесячно

ВОСПИТАТЕЛЬ

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Индикатор	Предельное количество баллов	Период
	1.1. Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с адаптированной программой обучения в группах комбинированной направленности, (отсутствие замечаний старшего воспитателя, администрации)	5	ежемесячно
	1.2. Активное участие в организации мероприятий влияющих на имидж ДО. <u>Районный уровень</u> <u>Городской уровень</u>	10 15	Квартально (3 месяца)
	1.3. Работа по благоустройству, озеленению, оформлению территории.	10	ежемесячно
	1.4. Выполнение порученной дополнительной работы	15	
2. Система работы по укреплению здоровья воспитанников	2.1. Высокая посещаемость детей: не менее 80 %	15	ежемесячно
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
3. Участие в деятельности МАДОУ	3.1. Активное участие в работе пилотной, стажерской, экспериментальной площадки, в работе творческой/инициативной группы.	10	ежемесячно
	3.2. Открытый показ образовательной деятельности, ИПК, проведение мероприятия публичного характера на уровне: - МАДОУ – 15; - район -25; - город – 30; - край, город -40.	40	ежемесячно
	3.3. Организация активной педагогической деятельности: <u>проекты, выставки, конкурсы, квесты, на уровне ДОО</u>	10	ежемесячно
4. Эффективность взаимодействия с социумом, семьей	4.1. Участие в социально значимых мероприятиях, внедрение нетрадиционных форм работы с родителями (1 мероприятие -10 б).	10	ежемесячно
	4.2. Взаимодействие с различными структурами социальной сферы и других ведомств: школы, заповедники, парки, российские движения.	5	ежемесячно
5. Осуществление дополнительных работ	5.1. Работа в комиссиях, различного уровня (5 б.) Участие в спортивных, творческих мероприятиях (10 б.)	15	ежемесячно
	5.2. Активное участие педагога в мероприятиях других групп Разовое участие - (5б)	5	ежемесячно
	5.3. Педагогическое наставничество	25	
Выплата за качество выполняемых работ			

6.Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	6.1. Участие детей в конкурсах, выставках, фестивалях: - район, город (5); -край, РФ, международный уровень(8) Призовое место: -район, город (8); -край, РФ, международный уровень (10)	10	ежемесячно
	6.2. Демонстрация педагогического опыта (творческие отчёты, открытые мероприятия, мастер-классы, МО, изготовление и презентация дидактических пособий, проекты с детьми, форумы, макеты) Наличие и качество продуктов совместной деятельности .	15	ежемесячно
	6.3. Участие в профессиональных конкурсах: - МАДОУ, район (очное – 10, заочное – 5); -город, край, Россия (очное-14, заочное – 7); -призовое место (очное – 15, заочное – 10).	15	ежемесячно
	6.4. Публикация (свидетельство о публикации)	10	ежемесячно

ПЕДАГОГ – ПСИХОЛОГ

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Индикатор		Предельное количество баллов	Период
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического здоровья участников образовательных отношений.	1.1. Психологические клубы, гостиные, акции, тренинги, семинары-практикумы.	1.1.1. Разработка сценария, организация и проведение мероприятия на высоком профессиональном уровне	15	ежемесячно
	1.2. Использование инновационных форм взаимодействия с участниками образовательных отношений.		15	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.				
2. Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса.	2.1. Индивидуальная углубленная работа с детьми с особыми образовательными потребностями		15	ежемесячно
3. Работа в ПМПк учреждения.	3.1. Разработка и реализация индивидуальных маршрутов развития с дошкольниками с ОВЗ		10	ежемесячно
4. Выполнение работы связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышающей авторитет и имидж учреждения.	4.1. Социально-значимые и спортивные мероприятия (выполнение в срок и полном объеме – 1 мероприятие).		10	ежемесячно
	4.2. Увеличение объема работы – выполнение в срок и полном объеме (1 мероприятие).		10	ежемесячно
5. Демонстрация педагогического опыта (творческие отчеты, открытые мероприятия, мастер-классы, семинары, методические объединения), участие в профессиональных конкурсах.	5.1. В МАДОУ, район.		10	ежемесячно
	5.2. Город, край, Россия.		15	Квартально (3 месяца)
	5.3. Призовое место.		20	Квартально (3 месяца)
6. Участие в научно-практических конференциях, форумах.	6.1. Одно мероприятие – выполнение в срок и полном объеме (подтверждение)		10	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
7. Высокий уровень психолого-педагогического мастерства при организации	7.1. Издание печатной продукции, публикаций отражающих результаты работы, журналы		10	Квартально (3 месяца)
	7.2. Разработка и внедрение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками.		10	ежемесячно

образовательного процесса и психолого-педагогического сопровождения реализации ООП ДО.	7.3.Работа в стажерских, пилотных площадках.	10	ежемесячно
--	--	----	------------

УЧИТЕЛЬ - ЛОГОПЕД

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Индикатор		Предельное количество баллов	Период
Выплата за важность работы				
1. Организация и проведение профилактических мероприятий	Осмотр детей и консультации с родителями и общеразвивающих групп	1.1. Логопедическое сопровождение детей общеразвивающих групп (отчёт)	15	ежемесячно
		1.2. Профилактическая работа с родителями общеразвивающих групп (отчёт)	10	ежемесячно
2. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации, повышающей авторитет и имидж учреждения	2.1. Выполнение в срок и в полном объёме (1 мероприятие)		10	ежемесячно
	2.2. Активное участие в организации мероприятия влияющих на имидж ДО		10	ежемесячно
	2.3. Выполнение дополнительной порученной работы		15	
Выплата за интенсивность и результаты работы				
3. Достижения детей.	Участие в муниципальных и региональных смотрах конкурсах	3.1. Участие: Округ, район Город, край, Россия	20 25	ежемесячно
		3.2. Призовое место: Округ Район, город	15 30	ежемесячно
4. Организация и проведение отчётных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса	Открытые занятия, логопедические квесты, праздники, развлечения.	4.1. Разработка сценария, организация и проведение мероприятия на высоком уровне, с участием родителей и детей, а также с участием воспитанников других ДОУ (1 мероприятие - 25, 2 мероприятия - 50)	50	ежемесячно
5. Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	5.1. Положительная динамика у детей по итогам коррекционно-образовательного процесса (на основании отчётной документации) по результатам районной ПМПК		30	Квартально (3 месяца)
Выплата за качество выполняемых работ				
6. Высокий уровень педагогическог	6.1. Внедрение инновационных методик, технологий в работе с дошкольниками.		10	ежемесячно
	6.2. Издание печатной продукции, публикации, отражающей результаты работы, журналы, газеты – 10 б.;		10	Квартально

о мастерства при организации образовательного процесса	web – сайты – 5б. (наличие изданий, свидетельство о публикации)		(3 месяца)
	6.3. Ведение своей странички на сайте МАДОУ	20	ежемесячно
	6.4. Демонстрация педагогического опыта (творческие отчеты, открытые мероприятия, мастер-классы, семинары, НОД, МО). Участие в профессиональных конкурсах: МАДОУ, округ - (очное -15) Район, город, край, Россия (очное -10, заочное – 5). Призовое место в конкурсе (очное – 15, заочное – 10)	10 10 15	Квартально (3 месяца)
	6.5. Научно-практические конференции, форумы (участие)	10	ежемесячно
	6.6. Руководство ОМО	15	ежемесячно
7. Участие в инновационной деятельности	7.1. Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ, работа в стажерских площадках (ИПК)	10	Квартально (3 месяца)

МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

Критерии оценки результативности и качества труда работников		Индикатор	Предельное количество баллов	Период
Выплата за важность работы				
1. Организация и проведение мероприятий, развивающих творческие способности детей.		1.1. Музыкальные гостиные, акции, фестивали с детьми других детских садов (1 мероприятие – 15, 2 мероприятия – 30)	30	ежемесячно
		1.2. Индивидуальная углубленная работа с детьми (по 5 баллов за занятие , до 4х занятий)	20	ежемесячно
		1.3. Работа с детьми коррекционных групп	20	ежемесячно
2. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации, повышающей авторитет и имидж учреждения		2.1. Работа по благоустройству ДО	10	ежемесячно
		2.2. Выполнение дополнительной порученной работы	15	
		2.3. Помощь в организации социально-значимых мероприятий. Участие в спортивно-массовых мероприятиях.	10	ежемесячно
Выплата за интенсивность и результаты работы				
3. Достижения детей.	Участие в муниципальных и региональных смотрах конкурсах	3.1. Участие: Округ, район Город, край, Россия	20 30	ежемесячно
		3.2. Призовое место: Округ, Район, город	15 30	Квартально (3 месяца)
4. Организация здоровьесберегающей развивающей среды	Организация среды в соответствии с ФГОС ДО	4.1. В музыкальном зале, группах.	15	ежемесячно
Выплата за качество выполняемых работ				
5. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса		5. 1. Внедрение инновационных методик, технологий в работе с дошкольниками.	15	ежемесячно
		5. 2. Издание печатной продукции, публикации, отражающей результаты работы, журналы, газеты – 10 б; web – сайты – 5 б. (наличие изданий, свидетельство о публикации)	15	Квартально (3 месяца)
		5.3. Ведение своей странички на сайте МАДОУ	10	ежемесячно
		5.4. Демонстрация педагогического опыта (творческие отчеты, открытые мероприятия, мастер-классы, семинары, НОД, МО).	15	ежемесячно

	Участие в профессиональных конкурсах: МАДОУ, округ - (очное 156.) Район, город, край, Россия (очное – 20, заочное – 10). Призовое место в конкурсе (очное – 30, заочное – 15)	20 30	Квартально (3 месяца)
	5.5. Научно-практические конференции, форумы (участие)	10	ежемесячно
6. Участие в инновационной деятельности	6. 1. Разработка и внедрение образовательных программ (совместных, авторских), работа в стажерских площадках (ИПК)	15	ежемесячно

ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Период
Выплата за важность работы				
1. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению физического здоровья детей	Праздники здоровья, спартакиады, акции, фестивали, соревнования.	1.1. Разработка сценария, организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий между воспитанниками ДОО и других детских садов на высоком профессиональном уровне.	30	ежемесячно
		1.2. Индивидуальная углубленная работа с детьми	20	ежемесячно
		1.3. Дополнительная деятельность	10	
Выплата за интенсивность и результаты работы				
2. Достижения детей.	Участие в муниципальных и региональных смотрах, акциях, конкурсах, фестивалях.	2.1. Участие: Округ, район Город, край, Россия	20 30	ежемесячно
		2.2. Призовое место: Округ, Район, город	40	ежемесячно
3. Организация и проведение отчётных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса	Открытые занятия (не менее 2-х мероприятий)	3.1. Разработка сценария, организация и проведение мероприятия на высоком уровне. (1 мероприятие – 15, 2 мероприятия – 30)	30	ежемесячно
4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации, повышающей авторитет и имидж учреждения	4.1. Выполнение в срок и в полном объёме (1 мероприятие)		10	ежемесячно
	4.2. Разработка коллективного договора и осуществление контроля над его выполнением		20	ежемесячно
	4.3. Руководство ОМО, РМО		20	ежемесячно
Выплата за качество выполняемых работ				
5. Высокий уровень педагогического мастерства при организации	5. 1. Издание печатной продукции, публикации, отражающей результаты работы, журналы, газеты (наличие изданий, свидетельство о публикации).		15	Квартально (3 месяца)
	5. 2 Ведение своей странички на сайте МАДОУ, web – сайты -		10	ежемесячно
	5.3. Демонстрация педагогического опыта (творческие отчеты, открытые мероприятия, мастер-классы, семинары,			

образовательного процесса	презентация, работа в стажерской площадке, МО). Участие в профессиональных конкурсах: МАДОУ, округ (очное -15) Район, город, край, Россия (очное – 20, заочное-10) Призовое место в конкурсе (очное – 30, заочное – 15)	15 20 30	Квартально (3 месяца)
	5.4.. Научно-практические конференции, форумы (участие)	10	ежемесячно
6. Участие в инновационной деятельности	6.1. Разработка и внедрение образовательных программ (совместных, авторских), инновационных методик, технологий в работе с детьми.	15	ежемесячно

МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Индикатор		Предельное количество баллов	Период
Выплаты за важность выполняемой работы				
1.Проведение работы по укреплению здоровья детей, организация работы по самообслуживанию, соблюдение детьми распорядка дня.	1.1 Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового, питьевого режима, соблюдение распорядка дня, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию.		10	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью. Участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, праздниках для детей	2.1.. Систематическая работа по благоустройству территории МАДОУ (озеленение, поддержание участка с учетом санитарно-гигиенических норм, проектирование и внедрение ландшафтного дизайна территории, выращивание рассады, подготовка к сезонному периоду в течение года).	15	ежемесячно
		2.2. За увеличение объема выполняемой работы.	20	ежемесячно
		2.3. Участие в спортивных соревнованиях и др. социально значимых мероприятиях.	15	ежемесячно
	За расширение зоны обслуживания	2.4. Дополнительная уборка подвала, музыкального зала, физкультурного зала, поддержание участка с учетом санитарно-гигиенических норм.	15	ежемесячно
		2.5. Активная работа в комиссиях, творческих группах.	5	ежемесячно
3. Помощь в организации образовательного процесса	Активная помощь педагогам в организации детей в образовательной деятельности.	3.1. Систематическая помощь в изготовлении пособий в соответствии с годовым тематическим планом .	15	ежемесячно
		3..2. Систематическая организация детей в образовательной деятельности.	15	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				

4. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, пожарной безопасности	. Наличие замечаний надзорных органов, администрации	4.1. Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, соблюдение СанПиН	10	ежемесячно
5. Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	5.1. Отсутствие замечаний	5	ежемесячно
6. Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов, моющих и дезинфицирующих средств, электроэнергии, холодной воды	6.1. Экономия материальных средств, отсутствие превышения лимитов	5	ежемесячно

МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ БЕЛЬЯ, УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, ДВОРНИК, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ, ВАХТЕР, СТОРОЖ, РАБОЧИЙ ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЯ.

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Индикатор		Предельное количество баллов	Период
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1. Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью. Участие в культурно- массовых, спортивных мероприятиях	1.1 Систематическая работа по благоустройству территории МАДОУ (озеленение, поддержание участка с учетом санитарно-гигиенических норм, проектирование и внедрение ландшафтного дизайна территории, выращивание рассады, Подготовка учреждения к новому учебному году)	20	ежемесячно
		1.2. За увеличение объема выполняемой работы	25	
		1.3 Участие в спортивных соревнованиях и др. социально значимых мероприятиях.	15	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	2.1. Отсутствие предписаний	20	ежемесячно
3 Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий		3.1. Помощь в изготовлении костюмов, атрибутов, помощь в оформлении помещений	30	ежемесячно

Выплаты за качество выполняемых работ				
4. Выполнение гигиенических требований к содержанию помещений Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Выполнение графиков ежедневных и генеральных уборок,	4.1. Отсутствие замечаний при проверках надзорных органов.	30	ежемесячно
		4.2. Отсутствие замечаний администрации, медперсонала; отсутствие жалоб	30	

КАСТЕЛЯНША

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Индикатор	Предельное количество баллов	Периодичность	
Выплаты за важность выполняемой работы				
1. Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью. Участие в культурно-массовых, спортивных мероприятиях	1.1 Систематическая работа по благоустройству территории МАДОУ (озеленение, поддержание участка с учетом санитарно-гигиенических норм, проектирование и внедрение ландшафтного дизайна территории, выращивание рассады, Подготовка учреждения к новому учебному году)	15	ежемесячно
		1.2. За увеличение объема выполняемой работы	15	ежемесячно
		1.3 Участие в спортивных соревнованиях и др. социально значимых мероприятиях.	15	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролируемых или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	2.1. Отсутствие предписаний	10	ежемесячно
4. Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий		3.1.. Шитье костюмов, изготовление атрибутов, помощь в оформлении помещений.	45	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				

4. Выполнение гигиенических требований к содержанию помещений Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Выполнение графиков ежедневных и генеральных уборок,	4.1. Отсутствие замечаний администрации, медперсонала; отсутствие жалоб	20	ежемесячно
5. образцовое состояние документооборота учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работам актам.	5.1. 100% соответствие нормам действующего законодательства. Отсутствие замечаний администрации и контролирующих органов.	25	ежемесячно
6. Материальная ответственность.	Обеспечение сохранности имущества учреждения	6.1. Отсутствие замечаний администрации учреждения.	25	ежемесячно

КЛАДОВЩИК

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Индикатор	Предельное количество баллов	Период	
Выплаты за важность выполняемой работы				
1. Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью. Участие в культурно-массовых, спортивных мероприятиях	1.1 Систематическая работа по благоустройству территории МАДОУ (озеленение, поддержание участка с учетом санитарно-гигиенических норм, проектирование и внедрение ландшафтного дизайна территории, выращивание рассады, Подготовка учреждения к новому учебному году)	20	ежемесячно
		1.2. За увеличение объема выполняемой работы	25	
		1.3 Участие в спортивных соревнованиях и др. социально значимых мероприятиях.	15	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующими или надзорными органами	Наличие предписаний контролирующих органов	2.1. Отсутствие предписаний	15	ежемесячно
3. Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных		3.1. Помощь в оформлении помещений, к социально значимым мероприятиям учреждения	15	ежемесячно

мероприятий				
Выплаты за качество выполняемых работ				
4. Выполнение гигиенических требований к содержанию помещений Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Выполнение графиков ежедневных и генеральных уборок,	4.1. Отсутствие замечаний администрации, медперсонала; отсутствие жалоб	20	ежемесячно
5. образцовое состояние документооборота учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам.	5.1. 100% соответствие нормам действующего законодательства. Отсутствие замечаний администрации и контролирующих органов.	30	ежемесячно
6. Материальная ответственность.	Обеспечение сохранности имущества учреждения	6.1. Отсутствие замечаний администрации учреждения.	30	ежемесячно

ПОВАР, ШЕФ - ПОВАР

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Индикатор	Предельное количество баллов	Период
Выплаты за важность выполняемой работы			
1.Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующими или надзорных органов	Отсутствие предписаний контролирующими органами	1.1. Отсутствие предписаний контролирурующих органов	30
		1.2. Устранение предписаний в установленные сроки	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно циклическому меню	Отсутствие замечаний надзорных органов	2.1. отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала	20
3.Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью Участие в культурно-массовых,	3.1. Систематическая работа по благоустройству территории МАДОУ (озеленение, поддержание участка с учетом санитарно-гигиенических норм, проектирование и внедрение ландшафтного дизайна территории, выращивание рассады, подготовка к сезонному периоду в течение года)	15

	спортивных мероприятиях	3.2. Участие в спортивных соревнованиях и других социально значимых мероприятиях.	15	ежемесячно
		3.3. За увеличение объема выполняемой работы.	25	
		3.4. Активная работа в комиссиях, творческих группах.	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
4. Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи, отказов детей от приема пищи	4.1. Отсутствие замечаний медицинского работника.	40	ежемесячно

ИНЖЕНЕР-ПРОГРАММИСТ

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Индикатор	Предельное количество баллов	Период	
Выплаты за важность выполняемой работы				
1. Ведение документации учреждения	1.1. Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30	ежемесячно
2. Обработка и предоставление информации	2.1. Наличие замечаний	0	10	ежемесячно
3. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	3.1. Ведение баз автоматизированного сбора информации	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	50	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

4. Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	4.1. Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	30	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
5. Достижение высоких результатов в работе	5.1. Оценка результатов работы	5.1.1. Наличие динамики результатов	50	ежемесячно

СЕКРЕТАРЬ

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Индикатор	Предельное количество баллов	Период
Выплаты за важность выполняемой работы			
Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	20	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	20	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ			
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	20	ежемесячно

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МАДОУ № 333

п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
	2	3
	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <***>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
	Краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <****>	2155,2 руб.
	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

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

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

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

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

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

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

2155,2 рубля на одного младшего воспитателя и помощника воспитателя.

Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей 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), 2155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных

выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), и выплат стимулирующего характера).

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

<****> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

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

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МАДОУ №333

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	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

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

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

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

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

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

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

4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:

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

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

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений

устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

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

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

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, детей в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
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 оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
5. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
6. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
7. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп))	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

8. Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10
---	--------------------------------	----

*Приложение № 5
к Положению «Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 333 комбинированного вида»*

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

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

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

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	в соответствии с лицензией	15%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
		эффективность финансово-экономической	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-	15%

		деятельности	хозяйственной деятельности	
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%
			обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами	15%
	Сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	15%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	20%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	15%
		достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призов и победителей	15%
	Сохранность контингента детей	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			
Эффективность управленческой деятельности	обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	наличие и функционирование в учреждении органа государственно-общественного управления		10%
	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0		5%
	отсутствие нарушений трудового законодательства	0		10%
Управленческая культура	качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации		10%
	эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава)	наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров		10%

Заместитель руководителя по УВР	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
		Эффективность реализуемой кадровой политики	наличие действующей системы	15%

			непрерывного профессионального развития педагогических кадров	
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
Сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню		отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	10%
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей		организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью воспитанников	10%
Ведение педагогической документации учреждения	полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу документам		Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих и надзорных органов	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы		участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	20%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
	достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях		наличие призеров и победителей	20%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития		наличие и реализация программ и проектов	20%

		учреждения, программа воспитания)			
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	30%	
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%	
		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	20%	
			материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	20%
			сохранность имущества	отсутствие преждевременного списания имущества	20%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	20%	
		качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	20%	
		отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	20%	
		объемы привлечения внебюджетных средств	положительная динамика	10%	
		повышение заработной платы работников	положительная динамика	10%	
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень профессионального	внедрение новых программных форм	использование новых программ	20%		

	мастерства при организации финансово-экономической деятельности	бухгалтерского учета		
Заместитель руководителя по АХР	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	15 %
		эффективность финансово-экономической деятельности	плановое исполнение бюджета	15%
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	20%
			обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами	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%
		сохранность имущества	отсутствие преждевременного списания имущества	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	10%
		качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	20%
		отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	20%
		объемы привлечения внебюджетных средств	положительная динамика	10%
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных форм учета	использование новых программ	20%
--	---	--	------------------------------	-----

Приложение № 7

к Положению «Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 333 комбинированного вида»

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

№ п/п	Наименование	Кратность
1.	Муниципальные образовательные учреждения г. Красноярска	
1.1.	Руководитель	4,0
1.2.	Заместитель руководителя	3,6
1.3.	Главный бухгалтер	3,0