

Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

МБДОУ № 21

Т.А. Вихрева

2025



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ № 21

С.П. Платыч

Приказ 01-08-005

« 01 » 2025



Положение

об оплате труда работников

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 21 общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению
развития детей»**

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 21 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Красноярск «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск», утвержденное Постановлением администрации города от 27.01.2010 г. № 14.
- 1.2. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, 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.
- 1.3. Для работников МБДОУ № 21, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МБДОУ № 21 услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

- 2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются заведующим МБДОУ № 21 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, установленных *приложением № 1* к настоящему Положению.

III. Выплаты компенсационного характера

- 3.1. Работникам МБДОУ № 21 могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:
 - оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;;
 - за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
районный коэффициент – 30%;
 - процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – до 30%;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;
- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);
- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем 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 (статья 153 Трудового кодекса РФ);
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового Кодекса РФ)
- другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер выплат
1.	За совмещение профессий (должностей)	20 - 100%

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников *приложение 2*.

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 пропорционально отработанному времени, 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 (минимального размера оплаты труда));

- выплаты по итогам работы;
- специальная краевая выплата

4.3. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников МБДОУ № 21, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются МБДОУ № 21 на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера заведующего МБДОУ № 21.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МБДОУ № 21.

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

4.5. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения

заработной платы работника на уровне размера региональной выплаты, установленной в Красноярском крае.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Положению

4.6. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБДОУ № 21;
- 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 МБДОУ № 21 устанавливается в соответствии с *приложением № 4* к настоящему Положению.

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

4.7. Заведующий МБДОУ № 21 при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления МБДОУ № 21.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ № 21, и утверждаются приказом заведующего МБДОУ № 21.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ № 21 и ее состав утверждаются приказом заведующего МБДОУ № 21. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников МБДОУ № 21.

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются ежемесячно.

4.9. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников МБДОУ № 21, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *приложением № 5* к настоящему Положению.

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

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений;	не более 50

4.10.1. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществлять следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без персональных выплат $< 15\%$, то $K_2 = 0\%$;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без персональных выплат $> 15\%$, то повышающий 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.

4.10.2. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6200 рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются 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.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором работникам производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{ув} = O_{ТП} \times K_{ув} - O_{ТП},$$

где:

$СКВ_{ув}$ – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$O_{ТП}$ – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами

Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$K_{ув}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2025 года, $K_{ув}$ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года, $K_{ув}$ рассчитывается по формуле:

$$K_{ув} = (З_{ПФ1} + (3200 \times K_{мес} \times K_{РК}) + З_{ПФ2}) / (З_{ПФ1} + З_{ПФ2}),$$

где:

$З_{ПФ1}$ – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

$З_{ПФ2}$ – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

3200 – разница между размерами специальной краевой выплаты, установленными с 1 января 2025 года (6200 рублей) и с 1 января 2024 года (3000 рублей);

$K_{мес}$ – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

$K_{РК}$ – 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.

При расчете $K_{ув}$ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

4.11. Фонд оплаты труда МБДОУ № 21 планируется:

-фонд оплаты труда заведующего– 13%;

-фонд оплаты труда работников – 87%.

4.12. Фонд оплаты труда работников распределяется на:

-фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) – 70 %;

-фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда – 23 %;

-фонд выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников – 7%.

4.13 Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) распределяется на:

-фонд окладов – 80%;

-фонд выплат – 20%, состоящий из фонда компенсационных выплат 3% и фонда персональных выплат - 17%.

4.14. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующих выплат за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.15. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете МБДОУ № 21 (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 15% от фонда оплаты труда МБДОУ № 21.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заведующему может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

V. Единовременная материальная помощь

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам МБДОУ № 21 оказывается по решению заведующего МБДОУ № 21 в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику МБДОУ № 21 в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам МБДОУ № 21 производится на основании приказа заведующего МБДОУ № 21 с учетом положений настоящего раздела.

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

6.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в МБДОУ № 21 применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ № 21 применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

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

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется раздельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$Сп = \text{ФОТп} / (4,3 * Чп), \text{ где}$$

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 – среднее число недель в месяце.

6.2. Оплата труда иным работникам.

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

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле: $Ср = \text{ФОТр} / Чр / 249$, где

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

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

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

249- число рабочих дней в году.

Главой VII. Оплата труда руководителя МБДОУ, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе.

7.1. Оплата труда руководителя МБДОУ, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

7.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю МБДОУ, заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 7.27 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем МБДОУ, заместителем заведующего по учебно-воспитательной работе всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

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

7.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений 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.

7.4. 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).

7.5. 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.

7.6. 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 Красноярск «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск», утвержденное Постановлением администрации города от 27.01.2010 г. № 14.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада

руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

7.7. 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 Красноярска «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска», утвержденное Постановлением администрации города от 27.01.2010 г. № 14.

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.

7.8. Размеры должностных окладов заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя МБДОУ.

7.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе устанавливаются как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

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

7.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

7.12. 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 руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

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

7.14. 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 руководителям.

7.15. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

7.16. 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 руководителям. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

7.17. Руководителям учреждений 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
- специальная краевая выплата.

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.

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

в виде замечания – на 10%;

в виде выговора – на 20%.

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

7.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя МБДОУ, заместителя заведующего по учебно-

воспитательной работе устанавливаются согласно приложению 6 к настоящему Положению.

7.19. Руководителям МБДОУ, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе устанавливаются виды персональных выплат согласно приложению 7 к настоящему Положению.

7.19.1 Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя по учебно-воспитательной работе.

Руководителю учреждения, их заместителю по учебно-воспитательной работе по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6 200 рублей.

Руководителю учреждения, их заместителю по учебно-воспитательной работе по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются 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.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором руководителю учреждения, их заместителю по учебно-воспитательной работе производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{ув} = O_{ТП} \times K_{ув} - O_{ТП},$$

где:

$СКВ_{ув}$ – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$O_{ТП}$ – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$K_{ув}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2025 года, $K_{ув}$ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года, $K_{ув}$ рассчитывается по формуле:

$$K_{ув} = (З_{ПФ1} + (3200 \times K_{мес} \times K_{РК}) + З_{ПФ2}) / (З_{ПФ1} + З_{ПФ2}),$$

где:

$Z_{\text{ПФ1}}$ – фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, их заместителя по учебно-воспитательной работе учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

$Z_{\text{ПФ2}}$ – фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, их заместителя по учебно-воспитательной работе учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

3200 – разница между размерами специальной краевой выплаты, установленными с 1 января 2025 года (6200 рублей) и с 1 января 2024 года (3000 рублей);

$K_{\text{мес}}$ – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

$K_{\text{РК}}$ – 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.

При расчете $K_{\text{ув}}$ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

7.20. 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 заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя МБДОУ на срок не более одного месяца.

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

7.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителям учреждений, заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе по основаниям, представленным в приложении 8 к настоящему Положению.

7.22. Заместителям заведующего по учебно-воспитательной работе размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения.

7.23. Руководителям учреждений, заместителям заведующего по учебно-воспитательной работе может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

7.24. 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.

7.25. Выплата единовременной материальной помощи заместителям заведующего по учебно-воспитательной работе учреждения производится на

основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

7.26. 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 7.12 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 от 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

7.27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей МБДОУ, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в размере согласно приложению к настоящему Положению.

VIII. Порядок выплаты выходного пособия

8.1. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников МБДОУ увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ № 21.

Приложение 2

Виды и размеры компенсационных выплат работникам МБДОУ № 21.

Приложение 3

Размер персональных выплат работникам МБДОУ № 21.

Приложение 4 .

Выплаты по итогам работы работникам МБДОУ № 21.

Приложение 5.

Стимулирующие выплаты (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам МБДОУ № 21.

Приложение 6

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качество деятельности заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе.

Приложение 7

Размер персональных выплат заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе МБДОУ № 21.

Приложение 8

Размер выплат по итогам работы заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе МБДОУ № 21.

Приложение 9

Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе МБДОУ № 21 и среднемесячной платы работников (без учета руководителя, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ №21

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования:

"Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		4053 <*>
2-й квалификационный уровень		4449
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень <i>Инструктор по физической культуре</i> <i>Музыкальный руководитель</i>	при наличии среднего профессионального образования	6649
	при наличии высшего профессионального образования	7569
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959
	при наличии высшего профессионального образования	7926
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623

Воспитатель Педагог-психолог	при наличии высшего профессионального образования	8683
4-й квалификационный уровень Ст.воспитатель	при наличии среднего профессионального образования	8341
Учитель-логопед Учитель-дефектолог	при наличии высшего профессионального образования	9505

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576 руб.";

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»:

"Квалификационные уровни"	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	4053
2-й квалификационный уровень	4276
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4498
2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6854
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	4943
2-й квалификационный уровень	5431

3-й квалификационный уровень	5961
4-й квалификационный уровень	7167

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по охране труда" устанавливается в размере 4943 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается в размере 4943 руб.";

3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих:

"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 <i>Дворник, кастелянша, кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2-3 разряда по ТС), повар (2-3 разряда по ТС), кухонный работник, подсобный рабочий, машинист по стирке белья</i>	3481
2-й квалификационный уровень	3649
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4765
2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6542";

Виды и размеры компенсационных выплат работникам МБДОУ № 21

На основании Перечня, утвержденного Приказом Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579, в соответствии с которым всем работникам, независимо от наименований их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях предусмотренных этим Перечнем, и заключения экспертной комиссии руководитель учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа утверждает Перечень конкретных работ по образовательному учреждению, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда, и размеры доплат по видам работ.

№	Наименование должности	Основание	Размер в % к окладу, ставке заработной платы
1	Повар	На основании аттестации рабочих мест по условиям труда	12

Вид выплаты	%
Районный коэффициент	30
Процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера (приравненных к ним местностях) в соответствии с порядком установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки	30

Размер персональных выплат работникам МБДОУ № 21

(размер персональных выплат по каждому основанию может быть снижен в зависимости от фонда оплаты труда)

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	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%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%

1	2	3
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <***>	718,4 руб.

<*> 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).

<***> 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);

2 155,2 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), 2 155,2 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.

Выплаты по итогам работы работникам МБДОУ № 21

Критерии	Условия		Баллы
	Наименование	Индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90 % выделенного объёма средств	25
		95 % выделенных бюджетных средств	50
Объём ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт	Выполнен в срок, в полном объёме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	Периодическое применение	25
		Систематическое применение	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	Систематически в срок, в полном объёме	30
		Однократное выполнение	15
Достижение высоких результатов в работе за определённый период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Участие	15
		Высокий результат	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Участие	10
		Выполнение функций ответственного лица	20

Приложение 5
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ № 21

Стимулирующие выплаты (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ)

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*> в зависимости от степени сложности
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Воспитатель	1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1.Ведение профессиональной документации	1.1.1.Программное сопровождение для воспитанников с особыми потребностями (ОВЗ, одаренные, неблагополучные)	Разработка программ	3
		1.1.2.Является участником общего или группового проекта (программы)		3
	1.2.Обеспечение занятости детей	1.2.1.Подготовка к конкурсам, соревнованиям	постоянно	1 за каждое
		1.2.2.Реализация программ сопровождения для детей с особыми потребностями (ОВЗ,	постоянно	1 за каждое

		одаренные, неблагополучные)		
		1.2.3.Организованное взаимодействие с образовательными и социальными учреждениями (библиотека, тематические экскурсии, театры, ГИБДД, пожарная инспекция и др.)	постоянно	1 за каждое
1.3.Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	1.3.1.Использование здоровьесберегающих технологий	Наличие программ, планов	2	
1.4 Организация профилактических мероприятий детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях совершенных в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающим отрицательное влияние на воспитанников.	1.4.1. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлёкших причинению вреда их жизни и здоровью.	Наличие анкет, протоколов заседаний родительских собраний, докладных.	1	
		Организация индивидуальной работы с детьми и их родителями	3	
2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	2.1.1.Разработка и внедрение авторских программ, проектов	наличие авторской программы	3	
	2.1.2.Создание и внедрение новых форм, методов, средств для организации образовательной деятельности		3 за каждое	

		2.1.3.Участие в экспериментальной площадке		3
		2.1.4.Внедрение инновационных педагогических методов и форм, использование современных пед. технологий. Использование вариативных форм образовательной деятельности	Личностно-ориентированные технологии, игровая технология, «ТРИЗ» и др.	1 за каждое
		2.1.5.Проектная и исследовательская деятельность	Наличие документации	1 за каждое
		2.1.6.Использование ИКТ, в том числе создание новых ИКТ разработок	постоянно	1 за каждое
	2.2.Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	2.2.1.Изготовление и использование нетрадиционного оборудования		3
	2.3.Эффективность работы с родителями	2.3.1.Нетрадиционное родительское собрание	Наличие документации, фотоотчета	1
		2.3.2.Совместный выезд	Наличие фотоотчета	3
		2.3.3.Организация или проведение развлекательного или познавательного мероприятия, ярмарки, модульное погружение, конкурсы , выставки и тд	Организация	2
			Проведение	4
		2.3.4.Помощь родителей в организации и проведении мероприятий. Помощь в оборудовании среды.		1 за каждое
	2.4.Осуществление	2.4.1.Оформление общих	Баллы	3 за каждое

	дополнительных работ	помещений ДОУ (музей, подоконники, залы...)	начисляются в зависимости от сложности и количества	
		2.4.2.Работа в комиссиях (методических, творческих)		1 за каждое
		2.4.3.Включенность в мероприятия, несвязанные с образовательной деятельностью, но направленные на внешний имидж ДОУ		3 за каждое
		2.4.4.За выполнение срочных, ремонтных работ		1 (за каждую)
		2.4.5.Выполнение поручений руководителя		1 (за каждое)
	3.Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1.Высокий уровень педагогического мастерства	3.1.1.Проведение в ДОУ открытых просмотров, мастер-классов, семинаров и т.п.	Баллы начисляются в зависимости от сложности подготовки и качества	2 (за каждое)
		3.1.2.Своевременная подготовка информации для обновления сайта ДОУ		1(за каждую)
		3.1.3.Ведение групповой страницы на сайте ДОУ		2
		3.1.4.Ведение рубрики в журнале ДОУ (Баллы начисляются в	Авторская статья	4 за каждую

		зависимости от сложности подготовки и качества)	Подборка из разных источников	3 за каждую
		3.1.5.Помощь педагогам в проведении, подготовке к участию в конкурсе, соревновании; наставничество.	Баллы начисляются в зависимости от сложности подготовки и качества	2
		3.1.6.Мастер-классы, выступления на семинарах и конференциях, открытые просмотры и др., направленные на внешний имидж ДОУ		3 (каждое)
		3.1.7.Участие в вебинарах и конференциях. (слушатель)	Сертификат	1(каждое)
		3.1.8.Помощь в подготовке мероприятия, направленного на внешний имидж ДОУ (изготовление атрибутов, костюмов, оформительские работы и т.д.)		3
		3.1.9.Опубликование статей, методических разработок и т.п.		5
		- в печатных изданиях		

		- на веб-порталах		1
		3.1.10.Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие	1
		Уровень МБДОУ	Результат (призовое место)	4
		Участие в конкурсах районного уровня	Участие	2
			Результат	5
		Участие в конкурсах городского уровня	Участие	3
			Результат	7
		Участие в конкурсах краевого уровня		4
		Участие в конкурсах разного уровня на веб-порталах		2
		Участие в конкурсах всероссийского и международного уровней, требующие большого усилия и направленные на внешний имидж ДОУ		7
		3.1.11.Исполнение ролей, участие в мероприятиях другой группы, помощь узким специалистам в проведении их мероприятий.	Помощь в проведении	1 (каждое мероп-ие)
			Участие в мероприятии	3
		3.1.12.Активное участие в реализации	Реализация проектов,	3

		вариативной части образовательной Программы ДОУ	изготовление дидактических игр, и т.п.	
		3.1.13.Наличие в РППС группы и участка нетрадиционного оборудования и материалов по теме недели и его пополнение, в том числе создание дидактических игр по теме недели.	Пополнение (оформление) группы	3
			Пополнение (оформление) участка	2
			Изготовление дидактических игр	1
Педагогические работники: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1.Ведение профессиональной документации	1.1.1.Разработка программ сопровождения для воспитанников с особыми потребностями (одаренные, ОВЗ, неблагополучные)	Реализация дополнительных программ (при наличии документов)	3
		1.1.2.Является участником общего или группового проекта (программы)		2
	1.2.Обеспечение занятости детей	1.2.1.Подготовка к конкурсам, соревнованиям		1 за каждое
		1.2.2.Реализация программ сопровождения для детей с особыми потребностями (ОВЗ, одаренные, неблагополучные)		1 за каждое
		1.2.3.Организованное взаимодействие с		1 за каждое

		образовательными и социальными учреждениями (библиотека, тематические экскурсии, театры, ГИБДД, пожарная инспекция и др.)		
	1.3.Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	1.3.1.Использование здоровьесберегающих технологий	Наличие программ, планов	2
	1.4 Организация профилактических мероприятий детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях совершенных в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающим отрицательное влияние на воспитанников.	1.4.1. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлёкших причинению вреда их жизни и здоровью.	Наличие анкет, протоколов заседаний родительских собраний, докладных.	1
			Организация индивидуальной работы с детьми и их родителями	3
2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1.Достижения детей	2.1.1.Участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	Участие	1 за каждое
			Призовое место	5
	2.2.Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	2.1.2.Активность в развлекательных мероприятиях учреждения	Исполнение ролей, участие в мероприятиях группы, помощь воспитателям в проведении мероприятий.	1 (каждое мероп-ие)

			Качественное изготовление атрибутов, пошив костюмов	3 за каждое
	2.3.Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	2.3.1.Разработка и внедрение авторских программ, проектов	наличие авторской программы	3
		2.3.2.Создание и внедрение новых форм, методов, средств для организации образовательной деятельности		3 за каждое
		2.3.3.Участие в экспериментальной площадке		3
		2.3.4.Внедрение инновационных педагогических методов и форм, использование современных пед. технологий. Использование вариативных форм образовательной деятельности	Личностно-ориентированные технологии, игровая технология, «ТРИЗ» и др.	1 за каждое
		2.3.5.Использование вариативных форм работы с родителями (при наличии портфолио).	Использование нетрадиционных форм работы с родителями, проведение мероприятий с их участием	1 (каждое мероп-ие)
		2.3.6.Проектная и исследовательская деятельность	Наличие документации	1 за каждое
		2.3.7.Использование ИКТ, в том числе создание новых ИКТ разработок		1 за каждое

	2.4.Осуществление дополнительных работ	2.4.1.Работа в комиссиях (методические, творческие)	Уточнить в каких	1 за каждое
		2.4.2.Включенность в мероприятия не связанные с образовательной деятельностью, но направленные на внешний имидж ДОУ		3 за каждое
		2.4.3.Выполнение поручений руководителя		1 (за каждое)
		2.4.4.За выполнение срочных, ремонтных работ		1 (за каждую)
		2.4.5.Оформление общих помещений ДОУ (музей, подоконники, залы...)	Баллы начисляются в зависимости от сложности и количества	3 за каждое
	3.Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1.Высокий уровень педагогического мастерства	3.1.1.Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности		4
		Уровень МБДОУ		
		Участие в конкурсах районного и городского уровней		7
		Участие в конкурсах краевого уровня		4

		Участие в конкурсах разного уровня на веб-порталах		1
		Участие в конкурсах всероссийского и международного уровней		7
		3.1.2.Участие в мероприятиях, направленных на повышение внешнего имиджа ДОУ: мастер-классы, выступления на семинарах и конференциях, открытые просмотры и др.		3 за каждое
		3.1.3.Помощь в подготовке мероприятия, направленного на внешний имидж ДОУ (изготовление атрибутов, костюмов, оформительские работы и т.д.) (Баллы начисляются в зависимости от сложности)		3
		3.1.4.Наличие в РППС зала нетрадиционного оборудования и материалов по теме недели и его пополнение, в том числе создание дидактических игр по теме недели.	Пополнение (оформление) Изготовление дидактических игр	3 1
		3.1.5.Участие во внутренних мероприятиях ДОУ: проведение открытых	постоянно	

		просмотров, мастер-классов, семинаров и т.п. (Баллы начисляются в зависимости от сложности подготовки и качества)		2 (за каждое)
		3.1.6.Своевременное обновление информации на сайте ДОУ		1(за каждую)
		3.1.7.Ведение рубрики в журнале ДОУ (Баллы начисляются в зависимости от сложности подготовки и качества)	Авторская статья Подборка из разных источников	4 за каждую 3 за каждую
		3.1.8.Помощь педагогам в проведении, подготовке к участию в конкурсе, соревновании; наставничество.	Баллы начисляются в зависимости от сложности подготовки и качества	2
		3.1.9.Трансляция педагогического опыта через публикации в СМИ: - в печатных изданиях - на веб-порталах	Опубликование статей, методических разработок и т.п.	5 2
		3.1.10.Активное участие в реализации вариативной части образовательной Программы ДОУ	Реализация проектов, изготовление дидактических игр, и т.п.	3

		3.1.11.Исполнение ролей, участие в мероприятиях, помощь воспитателям в проведении их мероприятий.		1 (за каждое)
Педагогические работники: педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1.Ведение профессиональной документации	1.1.1.Программное сопровождение для воспитанников с особыми потребностями (ОВЗ, одаренные, неблагополучные)	Разработка программ	3
		Тяжелая нагрузка		5
		1.1.2.Является участником общего или группового проекта (программы)		3
	1.2.Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	1.2.1.Реализация здоровьесберегающих программ (при наличии документации)	Использование здоровьесберегающих технологий	2
	1.3 Организация профилактических мероприятий детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных	1.3.1. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками,	Наличие анкет, протоколов заседаний родительских собраний, докладных.	1

	действиях совершенных в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающим отрицательное влияние на воспитанников.	повлёкших причинению вреда их жизни и здоровью.	Организация индивидуальной работы с детьми и их родителями	3
2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1.Углубленная работа с детьми	2.1.2.Работа с детьми с особыми образовательными потребностями	Углубленная, индивидуальная работа	1 (за каждого)
	2.2.Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	2.2.1.Разработка и внедрение авторских программ, проектов	наличие авторской программы	3
		2.2.2.Создание и внедрение новых форм, методов, средств для организации образовательной деятельности		3 за каждое
		2.2.3.Участие в экспериментальной площадке		3
		2.2.4.Внедрение инновационных педагогических методов и форм, использование современных пед. технологий. Использование вариативных форм образовательной деятельности	Личностно-ориентированные технологии, игровая технология, «ТРИЗ» и др.	1 за каждое

		2.2.5.Проектная и исследовательская деятельность	Наличие документации	1 за каждое
		2.2.6.Использование ИКТ, в том числе создание новых ИКТ разработок		1 за каждое
	2.3.Осуществление дополнительных работ	2.3.1.Оформление общих помещений ДОУ (музей, подоконники, залы...)	Баллы начисляются в зависимости от сложности и количества	3 за каждое
		2.3.2.Работа в комиссиях		1 за каждое
		2.3.3.Включенность в мероприятия, несвязанные с образовательной деятельностью, но направленные на внешний имидж ДОУ		3 за каждое
		2.3.4.За качественную и результативную подработку на других группах (наличие продуктов творчества и т.д.)		1 (за каждую)
		2.3.5.За выполнение срочных, ремонтных работ		1 (за каждую)
		2.3.6.Выполнение поручений руководителя		1 (за каждое)
		3.Выплаты за качество выполняемых работ		
	3.1.Высокий уровень педагогического мастерства	3.1.1.Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности		4

		Уровень МБДОУ		
		Участие в конкурсах районного и городского уровней		7
		Участие в конкурсах краевого уровня		4
		Участие в конкурсах разного уровня на веб-порталах		2
		Участие в конкурсах всероссийского и международного уровней		7
		Участие в мероприятиях, направленных на повышение внешнего имиджа ДОУ:	постоянно	3
		3.1.2. Мастер-классы, выступления на семинарах и конференциях, открытые просмотры и др.		
		3.1.3. Помощь в подготовке мероприятия, направленного на внешний имидж ДОУ (изготовление атрибутов, костюмов, оформительские работы и т.д.)		3
		3.1.4. Участие во внутренних мероприятиях ДОУ: проведение открытых	постоянно	

		просмотров, мастер-классов, семинаров и т.п. (Баллы начисляются в зависимости от сложности подготовки и качества)		2 (за каждое)
		3.1.5.Выкладывание новостей на сайт		1(за каждую)
		3.1.6.Ведение своего сайта		2
		3.1.7.Ведение рубрики в журнале ДОУ	Авторская статья Подборка из разных источников	4 за каждую 3 за каждую
		3.1.8.Помощь педагогам в проведении, подготовке к участию в конкурсе, соревновании; наставничество.	Баллы начисляются в зависимости от сложности подготовки и качества	2
		3.1.9.Трансляция педагогического опыта через публикации в СМИ: - в печатных изданиях - на веб-порталах	Опубликование статей, методических разработок и т.п.	5 2
		3.1.10.Активное участие в реализации вариативной части образовательной Программы ДОУ	Реализация проектов, изготовление дидактических игр, и т.п.	3

		3.1.11.Наличие в РППС кабинета нетрадиционного оборудования и материалов по теме недели и его пополнение, в том числе создание дидактических игр по теме недели.	Пополнение (оформление) Изготовление дидактических игр	3 1
		3.1.12.Исполнение ролей, участие в мероприятиях, помощь воспитателям в проведении их мероприятий.		1 (за каждое)
Старший воспитатель	1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1.Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	1.1.1.Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	3
		1.1.2.Ведение конкурсной документации, написание проектов, программ, методических разработок и т.п.	постоянно	До 5 (за каждое)
	1.2.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	1.2.1.Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	5
		1.2.2.Организация конкурсов, мастер-классов на уровне учреждения.	постоянно	2

		1.2.3.Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, (региональном или федеральном) уровне.		3 (за каждую)
		1.2.4.Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории		5 (за каждого)
		1.2.5.Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей).		5 (за каждое)
		1.2.6.Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения.		5
		1.2.7.Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада.		1 (за каждый)
		1.2.8.Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ.		5
	1.2.Создание условий для осуществления образовательного процесса	1.2.1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение	отсутствие предписаний надзорных органов или	2

		санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	устранение предписаний в установленные сроки	
		1.2.2. Организация работы по социальной адаптации воспитанников	постоянно	1
		1.2.3. Организация разработки индивидуальных программ сопровождения детей с особыми образовательными потребностями	постоянно	2 (за каждую)
	1.3. Сохранение здоровья детей в учреждении	1.3.1. Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний у детей	1
		1.3.2. Организация и проведение социально ориентированных мероприятий на базе МБДОУ по профилактике, пропаганде семейных ценностей, ЗОЖ	постоянно	4
	1.4 Организация профилактических мероприятий детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях совершенных в отношении их	1.4.1. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинению вреда их жизни и здоровью.	Наличие анкет, протоколов заседаний родительских собраний, докладных.	1

	законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающим отрицательное влияние на воспитанников.		Организация индивидуальной работы с детьми и их родителями	3
2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1.Участие в инновационной деятельности	2.1.1.Разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30	
	2.1.2.Участие в инновационной деятельности, экспериментах ДОУ	Создание и внедрение новых форм, методов, средств для организации образовательной деятельности; участие в экспериментальной площадке	3 за каждое	
	2.1.3.Организация работы по реализации вариативной части образовательной Программы ДО МБДОУ	постоянно	3	
2.2.Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты	2.2.1.Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года, и т.п.	наличие мероприятий	3	

	образовательного процесса, достижения детей	2.2.2.Руководство работой родительского клуба.	постоянно	2
		2.2.3.Организация нетрадиционных форм работы с родителями, проведение мероприятий с их участием.	постоянно	3 (каждое мероприятие)
	2.3.Осуществление дополнительных работ	2.3.1.Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
		2.3.2.Активность в развлекательных мероприятиях учреждения (исполнение ролей, изготовление атрибутов, пошив костюмов и т.д.)		1 (каждое)
		2.3.3.Проведение мероприятий (занятий, мастер-классов, семинаров и т.п.)		1 (каждое)
		2.3.4.Ведение сайта старшего воспитателя		2
		2.3.5.Ведение рубрики в журнале ДОУ		4
		2.3.6. Работа в комиссиях		1 за каждое
		2.3.7.Включенность в мероприятия не связанные с образовательной деятельностью, но направленные на внешний имидж ДОУ		3 за каждое

		2.3.8.Помощь в подготовке мероприятия, направленного на внешний имидж ДОУ (изготовление атрибутов, костюмов, оформительские работы и т.д.)		3
		Выполнение дополнительного объема работ по решению администрации: 2.3.9.За выполнение срочных, ремонтных работ		1 (за каждую)
		2.3.10.Выполнение поручений руководителя		1 (за каждую)
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	3.1.1.Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности		3
		3.1.2.Создание новых ИКТ разработок, разработка сценария занятия, мероприятия	постоянно	2 (за каждое)
		3.1.3.Пополнение и обогащение РППС в соответствии с программными требованиями, календарно-тематическим планом (оформление общих	постоянно	3 за каждое

		помещений ДОУ (музей, подоконники, залы и др.)		
		3.1.4.Помощь педагогам в проведении, подготовке к участию в конкурсе, соревновании, наставничество.	Баллы начисляются в зависимости от сложности подготовки и качества	2
Машинист по стирке белья, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, дворник, сторож, кладовщик, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий	1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1.Выполнение дополнительных видов работ	1.1.1.Погрузочно-разгрузочные работы;	не менее 15 часов в месяц	3
		1.1.2.Проведение генеральных уборок	Своевременное проведение генеральных уборок	2
	1.2.Осуществление работ общественного характера	1.2.1.Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Штукатурно-малярные работы	2
		1.2.2.За расширение зоны обслуживания	Выполнение обязанностей ответственного по ОТ, ПБ и ТБ, за энергоэффективность и энергосбережение, за электрохозяйство и теплоснабжение, за ГО и ЧС, за работу со сторонними организациями; работа в комиссиях или руководителем в первичной профсоюзной организации	1

		1.2.3.Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Озеленение, по итогу выполненных работ	2
		1.2.4.Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	Исполнение ролей	3
			Пошив костюмов (по количеству)	2
			Изготовление атрибутов	1
			Участие в оформлении помещений	2
			За пошив портьер и постельного белья (по количеству комплектов)	5
		1.2.5.Выполнений функций курьера	Отсутствие замечаний со стороны администрации	1
		1.2.6.Участие в устранении последствий аварий	Генеральная уборка	4
		1.2.7. Осуществление функций ответственного за сохранность имущества ДОУ	Сохранность имущества	2
	1.3. Создание условий для реализации основной образовательной программы МБДОУ	Соблюдение режима дня	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	1
	1.3.Оперативное выполнение работ	Поручения от руководителя	Выполненное поручение	4
	1.5.Соблюдение норм и правил ПБ, ОТ, ТБ	В соответствии с инструкциями, приказами, разработанными мероприятиями МБДОУ	Отсутствие замечаний ответственного за ПБ, ОТ и ТБ, администрации	2

		и действующим законодательством РФ	учреждения, записи в журналах (тетради)	
2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1.Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	5	
		Устранение предписаний в установленные сроки	2	
3.Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения , сезонные работы	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	3	
3.2.Сезонные работы	За выполнение хозяйственных работ, уход за деревьями, кустарниками, газонами, цветниками и огородом в соответствии с сезоном	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов Отсутствие замечаний администрации учреждения	2	
3.3.Обеспечение экономии	материальных ресурсов водопотребления энергопотребления теплотребления	Оперативный контроль, осуществляемый администрацией МБДОУ	1	

Повар	1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1.Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	2
			Устранение предписаний в установленные сроки	1
	1.2.Соблюдение норм и правил ПБ, ОТ, ТБ	В соответствии с инструкциями, приказами, разработанными мероприятиями МБДОУ и действующим законодательством РФ	Отсутствие замечаний ответственного за ПБ, ОТ и ТБ, администрации учреждения, записи в журналах (тетради)	2
	1.3.Выполнение требований по эксплуатации технологического оборудования	В соответствии с инструкциями по эксплуатации	Бесперебойное функционирование технологического оборудования	2
	1.4.Оперативное выполнение работ	Поручения от руководителя	Выполненное поручение	4
	2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1.Снижение уровня заболеваемости детей	Уровень заболеваемости детей	Отсутствие вспышек заболеваний	2
	2.2.Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	4
	2.3.Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	2
	2.4.За расширение зоны обслуживания	Работа в комиссиях МБДОУ	Наличие записей в	1

			соответствующей документации	
2.5.Осуществление дополнительных работ	2.5.1.Участие в проведении ремонтных работ	Штукатурно-малярные работы, подготовка к новому учебному году, подготовка к зимнему, летнему периоду		2
	2.5.2.Участие в устранении последствий аварий в помещениях пищеблока	Генеральная уборка		4
	2.5.3.Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Озеленение, по итогу выполненных работ или на основании справки		2
3.Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения		2
3.2.Качество приготовления пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника, комиссии при проведении органолептической оценки приготовления пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника		2
3.3.Обеспечение экономии	материальных ресурсов водопотребления энергопотребления теплотребления	Оперативный контроль, осуществляемый зам.зав. по АХР, ст.воспитателем		1
1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

Младший воспитатель	1.1.Проведение работы по укреплению здоровья детей	Ежедневное проведение совместное с воспитателем и под его руководством процедур	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	2
	1.2.Качественная организация питания в группе	Соблюдение требований организации питания в МБДОУ	Оперативный контроль медперсонала, администрации учреждения	2
	1.3.Помощь воспитателям в организации и проведении закаливающих процедур, досуговой деятельности детей	Соблюдение требований организации закаливания в МБДОУ, участие в организации досуговой деятельности детей	Оперативный контроль медперсонала, администрации учреждения	1
	1.4.Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	1
	1.5.Соблюдение норм и правил ПБ, ОТ, ТБ	В соответствии с инструкциями, приказами, разработанными мероприятиями МБДОУ и действующим законодательством РФ	Отсутствие замечаний ответственного за ПБ, ОТ и ТБ, администрации учреждения, записи в журналах (тетради)	1
	1.6.Оперативное выполнение работ	Поручения от руководителя	Выполненное поручение	4
	2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1.Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	3
	2.2.Осуществление работ общественного	2.2.1.Участие в устранении последствий	Генеральная уборка	10

	характера	аварий в помещениях группы и детского сада		
		2.2.2.Участие в благоустройстве территории учреждения	Озеленение, содержание участка группы в соответствии с СанПиН, по итогу выполненных работ или на основании справки	2
		2.2.3.За расширение зоны обслуживания	Выполнение обязанностей ответственного по ОТ, ПБ и ТБ, за энергоэффективность и энергосбережение; работа в комиссиях	1
		2.2.4.Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	Исполнение ролей	3
			Пошив костюмов (по количеству)	2
			Изготовление атрибутов	2 за каждый
			Пошив портьер, постельного белья	5
			Утюжка штор	2
			Участие в оформлении помещений	2
	2.3.Выполнение гигиенических требований к содержанию групповых и иных помещений	Гигиеническая обработка модулей, шкафов для хранения игрушек, природных уголков	Отсутствие жалоб воспитателей, медперсонала, надзорных органов	2
	2.4.Участие в мероприятиях учреждения	Проведение дня именинника, праздников для детей	Постоянно	2

	2.5.Эффективность организации работы по социальному сопровождению воспитанников МБДОУ	Участие в работе	Постоянно, наличие документации Отсутствие обоснованных жалоб Работа с сайтом МБДОУ	4
	3.Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов, администрации, медперсонала	Отсутствие замечаний	2
	3.2.Обеспечение экономии	материальных ресурсов водопотребления энергопотребления теплопотребления	Оперативный контроль, осуществляемый администрацией МБДОУ	1
Специалист по охране труда	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1.Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	1.1.1.Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10
		1.1.2.Отсутствие производственных травм	отсутствие травм	15
	1.2.Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	Оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	3
			свыше 1	7
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1.Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	6
	2.2.Инициативный подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и	1 предложение	2

		материальных ресурсов		
	выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1.Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	Обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	5

Приложение 6
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ № 21

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их
осуществления, критерии оценки результативности и качество
деятельности заместителя заведующего по учебно-воспитательной
работе**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельн ый размер выплат к окладу (должнос тному окладу), ставке зарработно й платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместитель заведующего по учебно- воспитатель ной работе	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	5 %
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	5 %
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация образовательного процесса в соответствии с СанПин	отсутствие жалоб и травм	10%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих	10%

		здоровью учащихся	
Развитие качества образования в учреждении	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	15%
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	20%
	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
	отсутствие травм	0	15%
Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	Выполнение в срок и в полном объеме	100 %	10 %
Сохранность контингента воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности	5%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	15%

Приложение 7
к Положению об оплате
труда работников
МБДОУ № 21

Размер персональных выплат заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе МБДОУ № 21

<i>№ п/п</i>	<i>Виды персональных выплат</i>	<i>Размер выплат к окладу (должностному окладу)</i>
1	Сложность, напряженность и особый режим работы; наличие филиалов: до 3-х свыше 3-х	 30% 60%
2	опыт работы в занимаемой должности*: от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения** при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения** при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный» при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	 5% 15% 20% 15% 20%

	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	30%
	при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный»	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	40%
	при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный»	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	40%

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

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

Приложение 8
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ № 21

Размер выплат по итогам работы заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе МБДОУ № 21

<i>Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения</i>	<i>Условия</i>		<i>Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</i>
	наименование	индикатор	
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	20%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	15%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	10%
		федеральные	10%
		межрегиональные	30%
		региональные	30%
		внутри учреждения	20%

**Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы
руководителя, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе
МБДОУ № 21 и среднемесячной платы работников
(без учета руководителя, заместителя заведующего по учебно-
воспитательной работе)**

№ п/п	Наименование	Кратность
1.	Муниципальные образовательные учреждения г. Красноярска	
1.1.	Руководитель	3,0
1.2.	Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	2,1