



## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 №14 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярска» регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад №83» (далее - учреждение), координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города.

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 МБДОУ устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

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

1.3. МБДОУ 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 МБДОУ увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

1.7. Для работников МБДОУ, 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 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.

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

## **II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем МБДОУ 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	
-	2943
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-	

вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3099 <*>
2-й квалификационный уровень		3439
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5084
	при наличии высшего профессионального образования	5786
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5321
	при наличии высшего профессионального образования	6060
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5828
	при наличии высшего профессионального образования	6638
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6378
	при наличии высшего профессионального образования	7267

-----  
 <\*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3499 руб.

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 "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3099
2-й квалификационный уровень	3269
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	3439
2-й квалификационный уровень	3779
3-й квалификационный уровень	4152
4-й квалификационный уровень	5240
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	3779
2-й квалификационный уровень	4152
3-й квалификационный уровень	4558
4-й квалификационный уровень	5479

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по охране труда" устанавливается в размере 3779 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается в размере 3779 руб.

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	7560

2-й квалификационный уровень	8126
3-й квалификационный уровень	8767
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2-й квалификационный уровень	3779
3-й квалификационный уровень	4152
4-й квалификационный уровень	5240
5-й квалификационный уровень	5919
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5-й квалификационный уровень	6397
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	6875
2-й квалификационный уровень	7965
3-й квалификационный уровень	8577

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	2662
2-й квалификационный уровень	2790
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	3099
2-й квалификационный уровень	3779

3-й квалификационный уровень	4152
4-й квалификационный уровень	5002

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

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

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

где

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

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

K - повышающий коэффициент.

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

2.7.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.7.4. настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются 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, 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 общеобразовательных учреждений	35
для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50
для педагогических работников прочих образовательных учреждений, муниципальных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	20

2.7.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

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

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

Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом:

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

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

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

где:

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

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

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

где:

$Q$  - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

Если  $K >$  предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий

коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

### **III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда МБДОУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников МБДОУ 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 ненормированный рабочий день	15

-----  
<\*> 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.

#### **IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

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

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

4.3. Работникам МБДОУ 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 МБДОУ на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8. раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

4.7. Заведующий МБДОУ 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 заведующим МБДОУ ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.10. **Выплаты** за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников МБДОУ определяются согласно Приложению №4 к настоящему Положению.

4.12. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10, 4.14, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные Приложениями №3, №4 к настоящему Положению.

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

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно Приложению №3 к настоящему Положению.

4.13.1. 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.

4.13.2. 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.

4.14. 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 МБДОУ устанавливается в

соответствии с Приложением №3 к настоящему Положению.

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

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

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

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

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

где:

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

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

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

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты

дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

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

где:

$Q_{\text{баз}}$  - фонд оплаты труда МБДОУ, 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 МБДОУ в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

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

## **V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

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

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

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется заведующим МБДОУ.

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

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

6.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю заведующего, необходимо обеспечить непревышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.19. 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 заведующего МБДОУ 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 заведующего, 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. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.4. Выплаты компенсационного характера руководителю МБДОУ, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с [разделом 3](#) настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

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

6.6. 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.

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

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

6.9. Заведующие МБДОУ имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.10. 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 заведующим.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.11. Заведующему МБДОУ 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.

6.11.1. 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%.

6.12. **Виды** выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей дошкольных учреждений устанавливаются согласно Приложению №8 к настоящему Положению.

6.13. Руководителям, заместителям МБДОУ 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-х	15%
	Свыше 3-х	45%

2	Опыт работы в занимаемой должности <*>:	5%
	- от 1 года до 5 лет	
	- при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения	15%
	- при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"	20%
	Опыт работы в занимаемой должности от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"	30%
	Опыт работы в занимаемой должности свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"	40%	

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

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

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

6.14. 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, учреждений, 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.

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, 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%

6.16. Руководителю МБДОУ, и его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным [разделом V](#) настоящего Положения.

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

6.18. Выплата единовременной материальной помощи заместителям заведующего МБДОУ производится на основании приказа заведующего учреждения

с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда МБДОУ.

6.19. Предельный **уровень** соотношения среднемесячной заработной платы заведующего и заместителей МБДОУ, 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) определяется главным управлением образования администрации города.

## Размеры минимального должностного оклада

№ п/п	Должность		Оклад с учетом повышения
<b>Административно-управленческий персонал</b>			
	Заведующий		14604,00
	Заместитель заведующего по УВР		10223,00
	Заместитель заведующего по АХЧ		10223,00
<b>Педагогический персонал</b>			
	Инструктор по физической культуре	при наличии среднего проф.образ.	5084,00
		при наличии высшего проф.образ.	5786,00
	Музыкальный руководитель	при наличии среднего проф.образ.	5084,00
		при наличии высшего проф.образ.	5786,00
	Воспитатель	при наличии среднего проф.образ.	5828,00
		при наличии высшего проф.образ.	6638,00
	Старший воспитатель	при наличии среднего проф.образ.	6378,00
		при наличии высшего проф.образ.	7267,00
	Педагог-психолог	при наличии среднего проф.образ.	5828,00
		при наличии высшего проф.образ.	6638,00
<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>			
	Делопроизводитель		3099,00
	Младший воспитатель		3499,00
	Специалист по закупкам		3779,00
	Специалист по охране труда		3799,00
<b>Обслуживающий персонал</b>			
	Сторож (вахтёр)		2662,00
	Дворник		2662,00
	Уборщик служебных помещений		2662,00
	Рабочий по обслуживанию зданий		2662,00
	Кастелянша		2662,00
	Кладовщик		2662,00
	Грузчик		2662,00

	Кухонный работник		<b>2662,00</b>
	Повар (4,5 разряда по ТС)		<b>3099,00</b>
	Повар (6 разряда по ТС)		<b>3779,00</b>
	Шеф-повар		<b>4152,00</b>

### Размер персональных выплат работникам учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	От 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
	Специалистам, впервые окончившим одно из	20%

	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	
	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	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 учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя).

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

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

### Виды и размеры выплат по итогам работы работникам учреждений

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	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 ремонтных 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		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%

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений работников дошкольного образовательного учреждения**

Критерии	Условия		Размер к окладу, ставке заработной платы
	Наименование	Индикатор	
<b>Заместитель заведующего по АХР</b>			
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности	Соблюдение, в соответствии с нормативными требованиями, правил пожарной, электро-, экологической, радиационной безопасности	Отсутствие замечаний	15%
	Организация своевременного заключения договоров на поставки товаров, услуг и работ	Отсутствие замечаний	10%
	Организация обеспечения всех санитарно-гигиенических требований	Отсутствие замечаний	10%
	Организация антитеррористической защищенности	Обеспечение качественного контрольно-пропускного режима	10%
	Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня, надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений	Отсутствие замечаний	20%
	Обеспечение условий электробезопасности, обеспечение доступа в любые помещения учреждения в случае ЧС	Высокий уровень организации деятельности, наличие разработанного алгоритма действий	15%
Выполнение дополнительных видов работы	Организация ремонтных работ и работ, связанных с организацией ликвидации аварий	Высокий уровень организации деятельности, наличие разработанного алгоритма действий	20%
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ</b>			
Эффективность хозяйственной деятельности	Высокое качество подготовки и проведения всех видов ремонтных работ	Отсутствие замечаний администрации	20%
	Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электро-, энергии, тепло- и водопотребления и т.д	Отсутствие замечаний администрации	10%
	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния здания, сооружений, хозяйственного инвентаря	Отсутствие замечаний администрации	10%
	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, требуемого уровня освещения в	Отсутствие замечаний администрации	10%

	помещениях		
	Обеспечение качественной уборки помещений	Отсутствие замечаний администрации	10%
	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	Отсутствие замечаний администрации	10%
	Своевременная постановка на учет материальных ценностей, приобретенных за счет бюджетных средств, своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	Высокий уровень организации деятельности, наличие разработанного алгоритма действий	10%

### 3. Выплаты за качество выполняемых работ

Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)		5%
	Качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов		5%
	Обеспечение выполнения техническими работниками всех требований техники безопасности	Отсутствие травматизма	5%
	Организация антитеррористической защищенности	Обеспечение качественного контрольно-пропускного режима	5%

Критерии	Условия		Размер к окладу, ставке заработной платы
	Наименование	Индикатор	

#### Заместитель заведующего по УВР

##### 1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности	Соблюдение, в соответствии с нормативными требованиями, правил пожарной, электро-, экологической, радиационной безопасности	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	10%
		Устранение предписаний в установленные сроки	5%
	Организация своевременного заключения договоров на поставки товаров, услуг и работ	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	10%
		Устранение предписаний в установленные сроки	5%
	Организация обеспечения всех санитарно-гигиенических требований	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	10%
		Устранение предписаний в установленные сроки	5%
Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня, надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений			15%
Выполнение	Обеспечение условий	Высокий уровень организации	20%

дополнительных видов работ	электробезопасности, обеспечение учреждения в случае ЧС работ и работ, связанных с ликвидацией аварий	деятельности, разработанного действия	наличие алгоритма	
----------------------------	---	---------------------------------------	-------------------	--

**2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ**

Эффективность хозяйственной деятельности	Высокое качество подготовки и проведения всех видов ремонтных работ	Отсутствие замечаний администрации	20%
	Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электро-, энергии, тепло- и водопотребления и т.д	Отсутствие замечаний администрации	10%
	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния здания, сооружений, хозяйственного инвентаря	Отсутствие замечаний администрации	10%
	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, требуемого уровня освещения в помещениях	Отсутствие замечаний администрации	10%
	Обеспечение качественной уборки помещений	Отсутствие замечаний администрации	10%
	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	Отсутствие замечаний администрации	10%
	Своевременная постановка на учет материальных ценностей, приобретенных за счет бюджетных средств, своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	Высокий уровень организации деятельности, наличие разработанного алгоритма действий	10%

**3. Выплаты за качество выполняемых работ**

Эффективность управленческой деятельности	Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%
---	--	--	-----

Критерии	Условия		Размер к окладу, ставке заработной платы
	Наименование	Индикатор	
<b>Специалист по закупкам</b>			
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	Составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	Выполняется качественно и в срок	30%
	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	Отсутствие замечаний	30%

	Своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	Своевременное и полное предоставление отчетности	20%
Экспертиза результатов закупок, приемка товаров	Проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	Факт проведения	20%
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ</b>			
Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	Выполнение в срок и в полном объеме	100%	30%
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Высокий уровень организации работы	Владение информационными программами, использование информационных систем	Свободное владение необходимыми программными продуктами	20%
	Обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	Отсутствие замечаний	40%
	Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	Отсутствие замечаний	10%

Критерии	Условия		Размер к окладу, ставке заработной платы
	Наименование	Индикатор	
<b>Делопроизводитель</b>			
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	Оперативность выполняемой работы	0-10
Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения,	Соответствие нормам действующего законодательства	Отсутствие замечаний	0-10
Своевременная подготовка финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	Отсутствие замечаний	0-10
Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	Отсутствие замечаний	0-10
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ</b>			
Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	Отсутствие замечаний	0-10
Осуществление консультаций	Отсутствие конфликтов в учреждении		0-10

работников учреждения			
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	Отсутствие замечаний	<b>0-10</b>
Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	<b>0-10</b>
<b>4. Депремирование</b>			
Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам			

**Виды, условия и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ №85**

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ	Условия		Предельный размер к окладу (ставке)
		Наименование	Индикатор	
<b>Педагог - психолог</b>				
<i>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>				
<b>1</b>	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, профессиональная документация, результаты диагностического обследования, рабочие программы, планирование индивидуальной коррекционно-профилактической работы с детьми, календарное планирование и др.)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Ведение документации со своевременным устранением замечаний	<b>0-2</b>
			Ведение документации без замечаний	<b>3</b>
	Обеспечение коррекционного процесса	Показатели развития воспитанников МБДОУ (в сравнение с предыдущим периодом); положительная динамика коррекционной работы	динамика коррекционной работы 50% и выше	<b>10</b>
			динамика коррекционной работы выше 30%	<b>5</b>
			динамика коррекционной работы выше 20%	<b>4</b>
			динамика коррекционной работы до 20% (1 раз в учебное полугодие)	<b>3</b>

2	Организация работы по укреплению здоровья участников образовательного процесса	Наличие системы формирования здорового образа жизни, сохранения и укрепления здоровья детей, профилактических мер, соблюдение норм СанПиНа	Систематическое проведение профилактических мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей (профилактика плоскостопия, нарушения осанки, зрения и т.д.)	0-2
			Система работы по сохранению и укреплению психологического и физического здоровья детей (закаливающие процедуры, гимнастика после сна, артикуляционная и дыхательная гимнастика, психогимнастика, физминутки, самомассаж и др);	0-2
3	Организация педагогической практики	Сопровождение студентов учебных заведений	Наличие приказа руководителя учреждения, договора о сотрудничестве	0-9
			Участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства (оформление муз. зала, стенды, холл);	0-1
4	Ведение персональной странички педагога-психолога на сайте МБДОУ	Полнота и своевременность предоставления информации на сайт МБДОУ	Создание собственного стиля на страничке;	0-5
			Еженедельное обновление и пополнений информации;	0-2
			Культура ведения и изложения материала	0-2
			Востребованность странички общественностью	0-2
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
1	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение образовательных проектов	Наличие собственной сертифицированной программы;	0-8
			Апробация и реализация авторской программы, проектов;	0-5
			Разработка программы (или ее части, в т.ч. комплексы занятий), проекта;	0-2
	Эффективность		- Оказание	0-5
	методов и способов работы по адаптации детей	Адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат в МБДОУ	психологической помощи детям, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем; - лёгкая степень адаптации у вновь прибывших детей к условиям МБДОУ (более 70%)	0-3
2	Эффективность работы с родителями	Наличие обоснованных обращений родителей	Оказание психологической помощи при обоснованных обращениях родителей	0-3

			Высокий уровень решения раз личных ситуаций, в том числе конфликтных	0-2	
	Организация сопровождения семьи, находящейся в СОП (социально-опасном положении)	Участие родителей в образовательном процессе, повышение уровня заинтересованности родителей в обучении, воспитании и развитии ребенка	активное участие родителей из семьи СОП в образовательном процессе, общественных советов МБДОУ, родительском комитете, клубах, выставках	0-5	
привлечение родителей из семьи СОП к созданию предметно – развивающей среды группы, детского сада			0-3		
наличие динамики у ребенка из семьи СОП по результатам индивидуальной диагностики			0-5		
3	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в МБДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году	0-9	
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года)	0-3	
			Участие в благоустройстве территории МБДОУ (субботники, озеленение, поддержание участка с учетом санитарно-гигиенических норм);	0-2	
			Участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства (оформление муз. зала, стенды, холл и т.д.);	1	
			Помощь в подготовке культурно- массовых и спортивных мероприятий (костюмы, атрибуты)	1	
			За расширение зоны обслуживания	Руководство РМО, консилиумом, работа в комиссиях руководителя первичной профсоюзной организацией;	0-3
				Участие в работе экспертной комиссии;	2
		Участие в подготовке мероприятий на район, город (РМО, семинары, конференции и т.д.);		0-2	
		Выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (по охране труда, пожарной безопасности, ПДД и др.);		2	
		Активное участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и других мероприятиях разного уровня)	1 за каждое мероприятие		
		<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
1	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса	Организация работы психолого- педагогического сопровождения,	Наличие психолого- педагогических заключений по проблемам личностно го и социального	0-5	

			развития детей и	
	психолого-педагогического сопровождения детей	психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом	программ «помощи» таким детям	
			отсутствие замечаний заместителя заведующего, администрации МБДОУ	<b>0-5</b>
2	Организация и проведение мероприятий разного уровня. Участие в мероприятиях (ИТГ, МО, конференции, семинары, конкурсы и т.п.)	На уровне МБДОУ	План работы, публикации по итогам выступлений, методические пособия	<b>1-2</b>
		На уровне района	План работы, публикации по итогам	<b>2-3</b>
		На уровне города	План работы, публикации по итогам выступлений, методические пособия	<b>3-4</b>
		На уровне Красноярского края	План работы, публикации по итогам выступлений, методические пособия	<b>4-5</b>
		На уровне РФ и международном уровне	План работы, публикации по итогам выступлений, методические пособия	<b>5-6</b>

#### **4. Депрессирование**

Наличие обоснованных жалоб родителей

**0 – 40%**

Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам

**0 – 50%**

Наличие травм у детей

**0 – 100%**

### **Музыкальный руководитель и инструктор по физической культуре**

#### **1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**

1.1	Ведение профессиональной документации	профессиональная документация (темагическое планирование, диагностические карты, планирование индивидуальной работы с детьми, табеля учета детской посещаемости, сведений о родителях, протоколы родительских собраний)	своевременно без замечаний, культура ведения документации	<b>0-2</b>
1.2	Эффективная реализация педагогического процесса	Положительная динамика показателей развития воспитанников МБДОУ (в сравнение с предыдущими данными диагностики)	динамика 50% и выше динамика 30% динамика 20% динамика до 20% <b>(1 раз в учебное полугодие)</b>	<b>5</b> <b>4</b> <b>3</b> <b>1</b>
1.3	Обеспечение занятости детей	проведение с детьми непрерывной образовательной деятельности, нравственное воспитание, приобщение к труду, привитие санитарно-гигиенических навыков, организация прогулки, развитие игровой деятельности	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, проведение плановых мероприятий, результаты детской деятельности, отзывы родителей	<b>0-2</b>

		Организация досуговой деятельности	Еженедельно (за 1 мероприятие)	<b>0-2</b>
1.4	Простраивание предметно-развивающей среды группы	В соответствии с требованиями программы МБДОУ, планом работы МБДОУ и календарным планированием групп	Обновление, преобразование, пополнение, безопасность, эстетичность, аккуратность при создании материалов и т.п.	<b>0-6</b>
1.5	Организация работы по укреплению здоровья участников образовательного процесса	Наличие системы формирования здорового образа жизни, сохранения и укрепления здоровья детей, профилактических мер, соблюдение норм СанПиНа	Наличие авторской или модернизированной системы оздоровления детей;	<b>0-5</b>
Систематическое проведение профилактик. мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей (профилактика плоскостопия, нарушения осанки, зрения, закаливающие процедуры, гимнастика после сна, артикуляционная и дыхательная гимнастика, физминутки, самомассажа и т.д.);			<b>0-2</b>	
Отсутствие замечаний медперсонала МБДОУ, надзорных органов;			<b>0-2</b>	
1.6	Организация педагогической практики	Сопровождение студентов учебных заведений	Наличие приказа руководителя учреждения, договора о сотрудничестве с образовательным учреждением	<b>0-5</b>
1.7	Ведение персональной странички возрастной группы на сайте МБДОУ	Полнота и своевременность предоставления информации на страничку группы на сайте МБДОУ	Создание собственного стиля на страничке группы; Еженедельное обновление и пополнений информации; Культура ведения и изложения материала Активная позиция родительской общности группы в работе сайта МБДОУ	<b>0-6</b>
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение образовательных проектов	Наличие собственной сертифицированной программы;	<b>0-8</b>
			Апробация и реализация авторской программы, проектов;	<b>0-5</b>
			Разработка программы (или ее части, в т.ч. комплексы занятий), проекта;	<b>0-2</b>
			Применение элементов инновационных методик, программ, технологий в работе с детьми; участие в реализации проектов, программ групп	<b>0-1</b>
2.2	Организация здоровья сберегающей воспитывающей среды	Создание безопасных условий пребывания детей в группе и разнообразных видов деятельности. Отсутствие травм, несчастных случаев	Отсутствие травм и несчастных случаев;	<b>0-4</b>
			Создание условий для организации разнообразных видов деятельности, культура питания, соблюдение температурного (проветривание) и светового режима, соблюдение норм СанПиНа (прием пищи, личная гигиена воспитанников)	<b>0-2</b>

2.3	Эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций		<b>0-3</b>
		Активность родительской общественности в жизнедеятельности МБДОУ	Участие родителей в работе родительского комитета МБДОУ;	<b>0-2</b>
			Участие родителей жизнедеятельности МБДОУ: - до 30% , - до 60%, - свыше 60%;	<b>1</b> <b>2</b> <b>3</b>
			привлечение родителей к созданию предметно-развивающей среды группы, МБДОУ	<b>0 - 6</b>
2.4	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в МБДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году;	<b>0 - 10</b>
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года);	<b>0-3</b>
			Участие в благоустройстве территории МБДОУ (субботники, озеленение, поддержание участка с учетом санитарно-гигиенических норм);	<b>0-4</b>
			Участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства (оформление муз. зала, стенды, холл и т.д.);	<b>0-2</b>
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (костюмы, атрибуты)	<b>0-3</b>
			Руководство РМО, консилиумом, работа в комиссиях;	<b>0-3</b>
		За расширение зоны обслуживания	Руководитель первичной профсоюзной организации Члены первичной профсоюзной организации	<b>8</b> <b>3</b>
			Участие в подготовке мероприятий на район, город (РМО, семинары, конференции и т.д.);	<b>0-6</b>
			Выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (по охране труда, пожарной безопасности, ПДД и др.);	<b>4</b>
			Активное участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и других мероприятиях разного уровня	<b>2( за каждое мероприятие )</b>
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
3.1	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соотв. с общеобразовательной программой МБДОУ, годовым планированием, проведение открытых	инициатор, разработчик мероприятия (за каждое мероприятие);	<b>3</b>
			главная роль ребенка (за каждую роль);	<b>2</b>
			участие более 80% детей;	<b>2</b>
			участие более 50% детей;	<b>1</b>

		занятий и мероприятий, демонстрирующих достижения детей	эпизодическая роль ребенка;	<b>1</b>
			подготовка детей к празднику (разучивание стихотворений, подготовка инсценировки и др.)	<b>3</b>
		<b>Применение в работе ИКТ</b>	Компьютерные технологии, ТСО	<b>0-5</b>
		Использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых мероприятий, творческих отчетов и др. мероприятий за	<b>0-5</b>
3.2	Достижения детей (Участие в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.д.)	на уровне МБДОУ	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации	<b>1-2</b>
		на районном уровне		<b>2-3</b>
		на муниципальном уровне		<b>3-4</b>
		на региональном уровне МБДОУ		<b>4-5</b>
		на всероссийском и международном уровне МБДОУ		<b>5-6</b>
3.3	Участие в мероприятиях разного уровня (пед. советы, конкурсы, в т.ч. профес-го мастерства, МО, спартакиады, фестивали и др.)	На уровне МБДОУ	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации, публикации	<b>1-2</b>
		На уровне района	За участие и получение призовых мест, публикаций	<b>2-3</b>
		На уровне города		<b>3-4</b>
		На уровне Красноярского края		<b>4-5</b>
		На уровне РФ и международном уровне	гранты, призовые места, публикации	<b>8-10</b>
3.4	Повышение квалификации и обмен профессиональным опытом	Наличие удостоверения о прохождении КПК Проведение мастер-классов для профессиональной и непрофессиональной аудитории		<b>5</b> <b>3(за каждое мероприятие)</b>
<b>4. Депремирование</b>				
4.2	Наличие обоснованных жалоб родителей			<b>0 – 40%</b>
4.2	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам			<b>0 – 50%</b>
4.3	Наличие травм у детей			<b>0 – 100%</b>
<b>Старший воспитатель</b>				
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
1.1	Ведение профессиональной документации	профессиональная документация (тематическое планирование, диагностические карты, планирование индивидуальной работы с детьми)	своевременно без замечаний, культура ведения документации	<b>0-2</b>
1.2	Эффективная реализация педагогического процесса	Положительная динамика показателей развития воспитанников МБДОУ (в сравнение с предыдущими данными диагностики)	динамика 50% и выше динамика 30% динамика 20% динамика до 20%	<b>5</b> <b>4</b> <b>3</b> <b>1</b> <b>(1 раз в учебное полугодие)</b>

1.3	Простраивание предметно-развивающей среды групп	В соответствии с требованиями программы МБДОУ, планом работы МБДОУ и календарным планированием групп	Обновление, преобразование, пополнение, безопасность, эстетичность, аккуратность при создании материалов и т.п.	<b>0-2</b> <b>(1 раз в 3 месяца)</b>
1.4	Организация работы по укреплению здоровья участников образовательного процесса	Наличие системы формирования здорового образа жизни, сохранения и укрепления здоровья детей, профилактических мер, соблюдение норм СанПина	Наличие авторской или модернизированной системы оздоровления детей;	<b>0-4</b> <b>(1 раз в 3 месяца)</b>
			Систематический контроль за проведением профилактических мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей (профилактика плоскостопия, нарушения осанки, зрения, закаливающие процедуры, гимнастика после сна, артикуляционная и дыхательная гимнастика, физминутки, самомассаж и т.д.);	<b>0-5</b>
			Не более 15% пропусков по болезни от	<b>0-2</b>
			общего количества детей группы;	
			Отсутствие замечаний медперсонала МБДОУ, надзорных органов;	<b>0-2</b>
1.5	Организация педагогической практики	Сопровождение студентов учебных заведений	Наличие приказа руководителя учреждения, договора о сотрудничестве с образовательным учреждением	<b>0-5</b>
1.6	Ведение персональной странички на сайте МБДОУ	Полнота и своевременность предоставления информации на сайте МБДОУ	Создание собственного стиля на страничке группы; Еженедельное обновление и пополнений информации; Культура ведения и изложения материала  Активная позиция родительской общественности в работе сайта МБДОУ	<b>0-5</b>
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение образовательных проектов	Наличие собственной сертифицированной программы;	<b>0-5</b> <b>1 раз в 3 месяца</b>
			Апробация и реализация авторской программы, проектов;	<b>0-4</b>
			Разработка программы (или ее части, в т.ч. комплексы занятий), проекта;	<b>0-2</b>
			Применение элементов инновационных методик, программ, технологий в работе с детьми; участие в реализации проектов, программ групп	<b>0-1</b>

2.2	Организация здоровья  сберегающей воспитывающей среды	Создание безопасных условий пребывания детей в группе и разнообразных видов деятельности. Отсутствие травм, несчастных случаев	Отсутствие травм и несчастных случаев;	<b>0-2</b>
			Создание условий для организации разнообразных видов деятельности, культура питания, соблюдение температурного (проветривание) и светового режима, соблюдение норм СанПиНа (прием пищи, личная гигиена воспитанников)	<b>0-2</b>
2.3	Эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций		<b>0-2</b>
		Активность родительской общественности в жизнедеятельности МБДОУ	Участие родителей в работе родительского комитета МБДОУ;	<b>0-2</b>
			Участие родителей жизнедеятельности МБДОУ:  - до 30% ,  - до 60%,	<b>1</b>  <b>2</b>
		- свыше 60%;	<b>3</b>	
			привлечение родителей к созданию  предметно-развивающей среды группы, МБДОУ	<b>0</b> - <b>3</b>
	Организация сопровождения семьи, находящейся в СОП (социально-опасном положении)	активное участие родителей из семьи  СОП в образовательном процессе, общественных советов МБДОУ, родительском комитете, клубах, выставках  привлечение родителей из семьи СОП к созданию предметно – развивающей среды группы, детского сада  наличие динамики у ребенка из семьи  СОП по результатам индивидуальной диагностики	<b>0</b> - <b>5</b>  <b>0</b> - <b>3</b>  <b>0</b> - <b>3</b>	
	Своевременное внесение родительской платы за содержание ребенка в детском саду	не менее 90%	<b>2</b>	
	Посещаемость детей	Свыше 80%	<b>3</b>	

			Свыше 60%	<b>1</b>	
2.4	Осуществление  дополнительных работ	Участие в проведении  ремонтных работ в МБДОУ  и прочих видов работ, не связанных с профессионально й деятельностью	Ремонтные работы по подготовке  учреждения к новому учебному году;	<b>0</b> - <b>1</b> <b>0</b>	
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года);	<b>0</b> - <b>3</b>	
			Участие в благоустройстве территории  МБДОУ (субботники, озеленение, поддерживание участка с учетом санитарно-гигиенических норм);	<b>0</b> - <b>4</b>	
			Участие в проведении текущих работ по  преобразованию образовательного пространства (оформление муз. зала, стенды, холл и т.д.);	<b>0</b> - <b>2</b>	
			Помощь в подготовке культурно-  массовых и спортивных мероприятий (костюмы, атрибуты)	<b>0</b> - <b>3</b>	
			За расширение зоны  обслуживания	Руководство РМО, консилиумом,  работа в комиссиях	<b>0</b> - <b>3</b>
			совмещение другого специалиста по  производственной необходимости	<b>0</b> - <b>3</b>	
			Руководитель первичной профсоюзной организации Члены первичной профсоюзной организации	<b>0</b> - <b>8</b> <b>3</b>	
				Участие в подготовке мероприятий на район, город (РМО, семинары, конференции и т.д.);	<b>0-6</b>
				Выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (по охране труда, пожарной безопасности, ПДД и др.);	<b>0-4</b>
		Активное участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и других мероприятиях разного уровня	<b>0-4</b>		

<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
3.1	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Применение в работе ИКТ	Компьютерные технологии, ТСО	<b>0-2</b>
		Использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых анятий, творческих отчетов и др. мероприятий	<b>0-2</b>
3.2	Достижения детей  (Участие в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.д.)	на уровне МБДОУ	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации	<b>1-2</b>
		на районном уровне		<b>2-3</b>
		на муниципальном уровне		<b>3-4</b>
		на региональном уровне МБДОУ		<b>4-5</b>
		на всероссийском и международном уровне МБДОУ		<b>5-6</b>
3.3	Участие в мероприятиях разного уровня (пед. советы, конкурсы, в т.ч. профес-го мастерства, МО, спартакиады, фестивали и др.)	На уровне МБДОУ	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации, публикации	<b>1-2</b>
		На уровне района		За участие и получение призовых мест, публикаций
		На уровне города	<b>3-4</b>	
		На уровне Красноярского края	<b>4-5</b>	
		На уровне РФ и международном уровне	Гранты, призовые места, публикации	<b>8-10</b>
3.4	Повышение квалификации и обмен профессиональным опытом	Наличие удостоверения о прохождении КПК  Проведение мастер-классов для профессиональной и непрофессиональной аудитории		<b>5</b>  <b>3(за каждое мероприятие)</b>
<b>4. Депремирование</b>				
4.1	Наличие травм у детей			<b>0 – 10 0 %</b>
4.2	Наличие обоснованных жалоб родителей			<b>0 – 40%</b>
4.3	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам			<b>0 – 50%</b>
<b>Воспитатель</b>				
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				

1.1	Ведение профессиональной документации	профессиональная документация (тематическое планирование, диагностические карты, планирование индивидуальной работы с детьми, табеля учета детской посещаемости, сведений о родителях, протоколы родительских собраний)	своевременно без замечаний, культура ведения документации	<b>0-2</b>
1.2	Эффективная реализация педагогического процесса	Положительная динамика показателей развития воспитанников МБДОУ (в сравнение с предыдущими данными диагностики)	динамика 50% и выше динамика 30% динамика 20% динамика до 20%	<b>5</b> <b>4</b> <b>3</b> <b>1</b> <b>(1 раз в учебное полугодие)</b>
1.3	Обеспечение занятости детей	проведение с детьми непрерывной образовательной деятельности, нравственное воспитание, приобщение к труду, привитие санитарно-гигиенических навыков, организация прогулки, развитие игровой деятельности	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, проведение плановых мероприятий, результаты детской деятельности, отзывы родителей	<b>0-2</b>
		Организация досуговой деятельности	Отсутствие замечаний администрации	<b>0-2</b>
1.4	Простраивание предметно-развивающей среды группы	В соответствии с требованиями программы МБДОУ, планом работы МБДОУ и календарным планированием групп	Обновление, преобразование, пополнение, безопасность, эстетичность, аккуратность при создании материалов и т.п.	<b>0-2</b> <b>(1 раз в 3 месяца)</b>
			Отсутствие повреждений оборудования, надлежащий вид игрового и дидактического материала	<b>0-2</b> <b>(1 раз в 3 месяца)</b>
1.5	Организация работы по укреплению здоровья участников образовательного процесса	Наличие системы формирования здорового образа жизни, сохранения и укрепления здоровья детей, профилактических мер, соблюдение норм СанПиНа	Наличие авторской или модернизированной системы оздоровления детей;	<b>0-4</b> <b>(1 раз в 3 месяца)</b>

			Систематическое проведение профилактических мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей (профилактика плоскостопия, нарушения осанки, зрения, закаливающие процедуры, гимнастика после сна, артикуляционная и	<b>0-2</b>
			дыхательная гимнастика, физминутки, самомассаж и т.д.);	
			Не более 15% пропусков по болезни от общего количества детей группы;	<b>0-2</b>
			Отсутствие замечаний медперсонала МБДОУ, надзорных органов;	<b>0-2</b>
<b>1.6</b>	Организация педагогической практики	Сопровождение студентов учебных заведений	Наличие приказа руководителя учреждения, договора о сотрудничестве с образовательным учреждением	<b>0-5</b>
<b>1.7</b>	Ведение персональной странички возрастной группы на сайте МБДОУ	Полнота и своевременность предоставления информации на страничку группы на сайте МБДОУ	Создание собственного стиля на страничке группы; Ежедневное обновление и пополнений информации; Культура ведения и изложения материала Активная позиция родительской общности группы в работе сайта МБДОУ	<b>0-5</b>
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
<b>2.1</b>	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение образовательных проектов	Наличие собственной сертифицированной	<b>0-5</b> <b>1 раз в 3 месяца</b>

			программы;	
			Апробация и реализация авторской программы, проектов;	<b>0-4</b>
			Разработка программы (или ее части, в т.ч. комплексы занятий), проекта;	<b>0-2</b>
			Применение элементов инновационных методик, программ, технологий в работе с детьми; участие в реализации проектов, программ групп	<b>0-1</b>
2.2	Организация здоровья сберегающей воспитывающей среды	Создание безопасных условий пребывания детей в группе и разнообразных видов деятельности. Отсутствие травм, несчастных случаев	Отсутствие травм и несчастных случаев;	<b>0-2</b>
			Создание условий для организации разнообразных видов деятельности, культура питания, соблюдение температурного (проветривание) и светового режима, соблюдение норм СанПиНа (прием пищи, личная гигиена воспитанников)	<b>0-2</b>
2.3	Эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций		<b>0-2</b>
		Активность родительской общественности в жизнедеятельности МБДОУ	Участие родителей в работе родительского комитета МБДОУ;	<b>0-2</b>
			Участие родителей жизнедеятельности МБДОУ: - до 30% , - до 60% , - свыше 60%;	<b>1 2 3</b>
			привлечение родителей к созданию предметно-развивающей среды группы, МБДОУ	<b>0 – 3</b>

		Организация сопровождения семьи, находящейся в СОП (социально-опасном положении)	активное участие родителей из семьи СОП в образовательном процессе, общественных советов МБДОУ, родительском комитете, клубах, выставках привлечение родителей из семьи СОП к созданию предметно – развивающей среды группы, детского сада наличие динамики у ребенка из семьи СОП по результатам индивидуальной диагностики	<b>3</b>  <b>3</b>  <b>3</b>
		Своевременное внесение родительской платы за содержание ребенка в детском саду	не менее 90%	<b>2</b>
		Посещаемость детей	Свыше 80% Свыше 60%	<b>3</b> <b>1</b>
2.4	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в МБДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году;	<b>0 - 10</b>
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года);	<b>0-3</b>
			Участие в благоустройстве территории МБДОУ (субботники, озеленение, поддержание участка с учетом санитарно-гигиенических норм);	<b>0-4</b>
			Участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства (оформление муз. зала, стенды, холл и т.д.);	<b>0-2</b>
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (костюмы, атрибуты)	<b>0-3</b>

		За расширение зоны обслуживания	Руководство РМО, консилиумом, работа в комиссиях	<b>0-3</b>
			совмещение другого специалиста по производственной необходимости	<b>0-3</b>
			Руководитель первичной профсоюзной организации Члены первичной профсоюзной организации	<b>0-8</b> <b>3</b>
			Участие в подготовке мероприятий на район, город (РМО, семинары, конференции и т.д.);	<b>0-6</b>
			Выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (по охране труда, пожарной безопасности, ПДД и др.);	<b>0-4</b>
			Активное участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и других мероприятиях разного уровня	<b>0-4</b>
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
3.1	Высокий уровень	Выстраивание воспитательного	инициатор, разработчик	<b>0-3</b>
	педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	процесса в соотв. с общеобразовательной программой МБДОУ, годовым планированием, проведение открытых занятий и мероприятий, демонстрирующих достижения детей	мероприятия	
			(за каждое мероприятие);	
			главная роль ребенка	<b>2</b>
			участие более 80% детей;	<b>2</b>
			участие более 50% детей;	<b>1</b>
		эпизодическая роль ребенка;	<b>1</b>	

			подготовка детей к празднику (разучивание стихотворений, подготовка инсценировки и др.)	<b>0-3</b>	
		Применение в работе ИКТ	Компьютерные технологии, ТСО	<b>0-2</b>	
		Использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов и др. мероприятий	<b>0-2</b>	
3.2	Достижения детей  (Участие в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.д.)	на уровне МБДОУ	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации	<b>1-2</b>	
		на районном уровне		<b>2-3</b>	
		на муниципальном уровне		<b>3-4</b>	
		на региональном уровне МБДОУ		<b>4-5</b>	
		на всероссийском и международном уровне МБДОУ		<b>5-6</b>	
3.3	Участие в мероприятиях разного уровня (пед. советы, конкурсы, в т.ч. профес-го мастерства, МО, спартакиады, фестивали и др.)	На уровне МБДОУ	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации, публикации	<b>1-2</b>	
		На уровне района		За участие и получение призовых мест, публикаций	<b>2-3</b>
		На уровне города			<b>3-4</b>
		На уровне Красноярского края		<b>4-5</b>	
		На уровне РФ и международном уровне	Гранты, призовые места, публикации	<b>8-10</b>	
3.4	Повышение квалификации и обмен профессиональным опытом	Наличие удостоверения о прохождении КПК  Проведение мастер-классов для профессиональной и непрофессиональной аудитории		<b>5</b>  <b>3(за каждое мероприятие)</b>	
<b>4. Депремирование</b>					
4.1	Наличие травм у детей			<b>0 – 100%</b>	
4.2	Наличие обоснованных жалоб родителей			<b>0 – 40%</b>	
4.3	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам			<b>0 – 50%</b>	

## Младший Воспитатель

### 1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

1	Участие в мероприятиях по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	инициативные действия, качественное выполнение  отсутствие замечаний медперсонала, администрации ОУ, надзорных органов	<b>0-8</b>
2	Обеспечение занятости детей  Участие в воспитательно-образовательном процессе	Организация деятельности подгруппы детей во время НОД. Помощь воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса и режимных моментов: помощь в подготовке к занятию, одевании детей на прогулку и др.	Чтение литературы Присмотр за детьми Организация игр	<b>0-8</b>
3	Простраивание предметно-развивающей среды группы	В соответствии с требованиями программы МБДОУ, планом работы МБДОУ и календарным планированием групп	Обновление, преобразование, пополнение, безопасность, эстетичность, аккуратность при создании материалов и т.п.	<b>0-8</b>
			Отсутствие повреждений оборудования, надлежащий вид игрового и дидактического материала	<b>0-5</b>
4	Участие в работе по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	инициативные действия, качественное выполнение  отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	<b>0-5</b>  <b>0-5</b>
		Отсутствие сбоев в режиме дня (по вине младшего воспитателя и помощника воспитателя): воспитатель не смог вовремя начать занятие, задержался обед детей из-за нерасторопности младшего воспитателя и т.п	Помощь воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса и режимных моментов: помощь в подготовке к занятию, одевании детей на прогулку и др.	<b>0-5</b>
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				

2.1	Осуществление дополнительных работ	2.1.1 Участие в проведении ремонтных работ в МБДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году;	<b>0-10</b>
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года);	<b>0-5</b>
			Участие в благоустройстве территории МБДОУ (субботники, озеленение, поддержание состояния прогулочного участка с учетом санитарно-гигиенических норм);	<b>0-8</b>
		2.1.2 За расширение зоны обслуживания	Работа в комиссиях руководителя первичной профсоюзной организацией;	<b>3</b>
			Участие в работе экспертной комиссии;	<b>3</b>
			Участие в подготовке мероприятий на район, город	<b>0-5</b>
			Выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (по охране труда, пожарной безопасности, ПДД, энергосбережению и др.);	<b>4</b>
		2.1.3 участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- участие в мероприятии, исполнение роли;	<b>0-5</b>
			- пошив костюмов (по количеству)	<b>0-8</b>
			- изготовление элементов костюма	<b>0-2</b>
- изготовление атрибутов	<b>0-4</b>			
- помощь в оформлении помещения	<b>0-4</b>			
- участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и других мероприятиях разного уровня	<b>0-4</b>			

<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
3.1	Выполнение гигиенических требований к содержанию групповых и иных помещений	Гигиеническая обработка оборудования, результаты проверок	отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала; отсутствие жалоб воспитанников; отсутствие жалоб воспитателей, мед. персонала, родителей	0-5 0-4 0-3
3.2	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Выполнение графиков ежедневных и генеральных уборок, режима проветривания и кварцевания, наличие и соблюдение графика проветривания	отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, отсутствие жалоб администрации, медперсонала	0-5 0-3
3.3	Участие в мероприятиях разного уровня (пед. советы, конкурсы, в т.ч. профес-го мастерства, МО, спартакиады, фестивали и др.)	на уровне МБДОУ	Грамоты, дипломы	2-3
		на районном уровне		4-5
		на муниципальном уровне		6-7
		на региональном уровне МБДОУ		8-10
<b>4. Депремирование</b>				
4.1	Наличие обоснованных жалоб родителей			0 – 30%
4.2	Не соблюдение санитарно – гигиенических норм			0 – 100%
4.3	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам			0 – 50%
<b>Повар, кухонный работник</b>				
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
1	Ведение документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Ведение документации со своевременным устранением замечаний, культура ведения документации	0-1
			Ведение документации без замечаний, культура ведения документации	0-2
2	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие предписаний	5
			Устранение предписаний в установленные сроки	0-2

<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
1	Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие всплеск кишечных заболеваний отсутствие всплеск заболеваний (не кишечных)	<b>5</b> <b>5</b>
2	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно циклическому меню	отсутствие замечаний надзорных органов, администрации МБДОУ, медперсонала	Отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала	<b>4</b>
3	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в МБДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году;	<b>0-9</b>
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года);	<b>0-3</b>
			Участие в благоустройстве территории МБДОУ (субботники, озеленение, поддержание участка с учетом санитарно-гигиенических норм);	<b>0-2</b>
			Участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства (оформление муз. зала, стенды, холл);	<b>0-1</b>
			Помощь в подготовке культурно- массовых и спортивных мероприятий (костюмы, атрибуты)	<b>0-1</b>
		За расширение зоны обслуживания	Работа в комиссиях руководителя первичной профсоюзной организацией;	<b>0-3</b>
			Участие в работе экспертной комиссии;	<b>0-2</b>
			Участие в подготовке мероприятий на район, город (РМО, семинары, конференции и т.д.);	<b>0-2</b>
			Активное участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и т.д. (разноуровня)	<b>1 за каждое мероприятие</b>
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				

1	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим требованиями	состояние помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, проведение генеральных уборок	отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала;  отсутствие жалоб	<b>0-5</b>  <b>0-3</b>
2	Качество приготовления пищи	отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала;  отсутствие жалоб	<b>0-5</b>  <b>3</b>

#### 4. Депремирование

4.1	Не соблюдение санитарно – гигиенических норм		<b>0-100%</b>
4.2	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам		<b>0 – 50%</b>

### Обслуживающий, технический персонал

#### 1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

1	Ведение документации	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Ведение документации со своевременным устранением замечаний	<b>0-2</b>
			Ведение документации без замечаний	<b>3</b>
2	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	<b>5</b>
			Устранение предписаний в установленные сроки	<b>0-3</b>
3	Отсутствие замечаний по продуктам питания (завхоз, кладовщик)	Организация питания детей	Отсутствие замены продуктов питания при приготовлении пищи	<b>0- 9</b>
			Отсутствие замечаний администрации при анализе потребления продуктов за месяц	<b>0- 9</b>
4	Организация работы по укреплению здоровья	Наличие системы формирования здорового образа жизни, сохранения и укрепления собственного здоровья	Отсутствие больничного листа у сотрудника	<b>2</b>
1	Выполнение дополнительных видов работ	Организация (выполнение) погрузочно - разгрузочных работ	Более 10 часов в месяц	<b>5</b>
			До 10 часов в месяц	<b>3</b>
		Участие в проведении ремонтных работ в МБДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году;	<b>0- 9</b>
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года);	<b>3</b>
Участие в благоустройстве территории МБДОУ (субботники, озеленение, поддержание участка с учетом санитарно-гигиенических норм);		<b>2</b>		

			Участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства (оформление муз. зала, стенды, холл и т.д.);	1
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (декорации, костюмы, атрибуты и т.п.)	1
		За расширение зоны обслуживания	Руководство первичной профсоюзной организацией;	3
			Участие в работе экспертной комиссии;	2
			Участие в подготовке мероприятий на район, город	2
			Выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (по охране труда, ПБ, ПДД и др.);	2
			участие в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятиях	1 за каждое мероприятие
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
1	Содержание помещений, участков в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов;	5
			устранение предписаний в установленные сроки	2
2	Особые условия труда,	устранение травмоопасных предметов на детских площадках	отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	5
3	Выполнение хозяйственных работ	уход за деревьями, кустарниками, газонами в соответствии с временем года	отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	5
<b>4. Депремирование</b>				
4.1	Не соблюдение санитарно – гигиенических норм			0-100%
4.2	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам			0 – 50%

Периодичность установления стимулирующих выплат 1 раз в месяц.

**Размер персональных выплат заместителям руководителя и руководителям**

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	Опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	Свыше 10 лет	25%
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 краевыми государственными учреждениями образования	20%
3	За ненормированный рабочий день	15%

\* размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и учетной степени суммируются

\*\* производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности

### Размер выплат по итогам работы заместителям учреждения

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 (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
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	100%
		Федеральные	90%
		Межрегиональные	80%
		Региональные	70%
		Внутри учреждения	60%

### Группы по оплате труда руководителей

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

№ п / п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Дошкольные учреждения	свыше 500	от 351 до 500	От 201 до 350	до 200

Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 7 настоящего приложения.

Группа по оплате труда руководителей учреждений 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.

За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

#### Определение группы оплаты труда руководителей

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях	за каждого: обучающегося воспитанника	0,3 0,5
2. Количество обучающихся в		

учреждениях дополнительного образования:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
6. Наличие оснащенных производственным и учебно- лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно- восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
9. Наличие	за каждую единицу	3, но не

автотранспортных средств		более 30
10. Наличие загородных объектов (лагерей)	находящихся на балансе учреждения	30
11. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
12. Наличие собственных котельной, очистных сооружений	за каждый вид	10
13. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,5
14. 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
15. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей дошкольных учреждений**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Размер к окладу (должностному окладу)	
		Наименование	Индикатор		
1	2	3	4	5	
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
Руководитель	Инфраструктурные условия	Безопасность образовательной деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	3%	
			Отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	3%	
			Отсутствие фактов ухода детей из учреждения	5%	
			Приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%	
			Реализация плана мероприятий («дорожной карты») по решению задач городской педагогической конференции	10%	
			Информационная открытость образовательного учреждения	Полнота и достоверность информации на официальном сайте	5%
			Дизайн образовательной среды	Включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов	5%
			Качество образовательной среды	Выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%
			Внедрение эффективных управленческих практик	Наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки	7%
			Тиражирование	Наличие	3%

		инновационных разработок региональных и федеральных площадок	реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	
Кадровое обеспечение		Работа с молодыми педагогами	Наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный, региональный, муниципальный уровень)	5%
		Участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах	наличие участников, победителей	2% 5%
		Обеспечение принципа «открытости» системы оплаты труда в учреждении	отсутствие обоснованных жалоб	5%
		Выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
		Участие в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
		Профессиональные достижения руководителя	участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня: 1 выступление (публикация) 2 и более выступлений (публикаций)	2
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Образовательные результаты	Учебные результаты	Наличие проектов, реализуемых в рамках вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	10%
		Внеучебные результаты	Наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): международный и всероссийский уровень	5% 2% 2%

			региональный уровень	
			муниципальный уровень	
		Воспитательная работа	Отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%
			Отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
			Положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете	2%
			Организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Организационная и финансово-хозяйственная деятельность	Осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирурующих органов	3%
		Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	Получение грантов предоставление платных образовательных услуг:  по тарифам, предусмотренным правовым актом города  по индивидуальным тарифам	5%  5%  10%
		Наличие контрактов с частными дошкольными учреждениями	1 контракт	2%