

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 18 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по физическому направлению развития детей»**

660079, г. Красноярск, ул. Александра Матросова, дом 105/50. Тел. 204-08-84
ОКПО 53638168, ОГРН 022402301460, ИНН КПП 2464032630/246401001
р/с 03234643047010001900

<p>Учено мнение: выборного органа первичной профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения (протокол № <u>4</u> от <u>27.03.2024</u>)</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 18 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей»  С.В. Ревенко, « <u>27</u> » <u>марта</u> 2024г.</p>	<p align="center">ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 к коллективному договору МБДОУ № 18 на 2024-2027</p> <p align="center">УТВЕРЖДАЮ: Заведующий муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 18 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей»  Т.А. Кривоуск « <u>27</u> » <u>марта</u> 2024г.</p>
---	--

Положение

об оплате труда работников МБДОУ № 18 города Красноярска

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников МБДОУ № 18, 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 действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска», утвержденным Постановлением

администрации г. Красноярска от 27 января 2010 г. N 14

Настоящее положение разработано в соответствии с «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска», утвержденным Постановлением администрации г. Красноярска от 27 января 2010 г. N 14. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

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

II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе

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

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

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования 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 учебновспомогательного персонала первого уровня		
		3849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебновспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		4053 <*>
2-й квалификационный уровень		4498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649
	при наличии высшего профессионального образования	7569
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959
	при наличии высшего профессионального образования	7926
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623

	при наличии высшего профессионального образования	8683
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341
	при наличии высшего профессионального образования	9505

для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576 руб.

Для должности "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3830 руб.

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008г. № 247н

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	4053
2-й квалификационный уровень	4276
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4498
2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6854
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	4943
2-й квалификационный уровень	5431
3-й квалификационный уровень	5961
4-й квалификационный уровень	7167

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

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается

в размере 4943 руб.

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008г. № 216н в соответствии с «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска», утвержденным Постановлением администрации г. Красноярска от 27 января 2010 г. № 14.:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9888
2-й квалификационный уровень	10629
3-й квалификационный уровень	11467
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6854
5-й квалификационный уровень	7742
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5-й квалификационный уровень	8367
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	8993
2-й квалификационный уровень	10418
3-й квалификационный уровень	11219

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	3481

2-й квалификационный уровень	3649
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4053
2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6542

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения 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 пункте 2.7.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

<u>№</u> <u>п/п</u>	<u>Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы</u>	<u>Предельное значение повышающего коэффициента, процентов</u>
<u>1</u>	<u>За наличие квалификационной категории:</u>	
	<u>высшей квалификационной категории</u>	<u>25</u>
	<u>первой квалификационной категории</u>	<u>15</u>

2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания для педагогических работников:	
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50

2.7.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2$$

где:

K1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.7.4 настоящего Положения;

K2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.7.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат, специальной краевой выплаты < 15%, то K2 = 0%;

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

$$K2 = Q1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

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

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

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

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

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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 настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения

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 (расчитанного 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:

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

* 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 настоящим Положением, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6. 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. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

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

4.9. Стимулирующие выплаты за 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 устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному работником времени.

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 учреждения определяются согласно Приложению № 1 к настоящему Положению

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10, 4.13 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные Приложением № 1 и № 3 к настоящему Положению.

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

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

4.12.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат 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 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.

4.12.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и

стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

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

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

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

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

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

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

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной

норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3000 рублей.

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

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

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

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$\text{СКВУВ} = \text{ОТП} \times \text{КУВ} - \text{ОТП},$$

где:

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

ОТП - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

КУВ - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, КУВ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, КУВ рассчитывается по формуле:

$$\text{КУВ} = (\text{ЗПФ1} + (\text{СКВ} \times \text{КМЕС} \times \text{КРК}) + \text{ЗПФ2}) / (\text{ЗПФ1} + \text{ЗПФ2}),$$

где:

ЗПФ1 - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

ЗПФ2 - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ - специальная краевая выплата;

КМЕС - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

КРК - районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

4.13. 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 учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат,

специальной краевой выплаты) Учреждения применяют балльную оценку.

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

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

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

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

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

где:

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

Q_{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 учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

Q_{стим} не может превышать Q_{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 учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

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

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

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

где:

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

учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

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

Нгод - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

V. Единовременная материальная помощь

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений может оказываться по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказываться по решению руководителя учреждения в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения;

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

VI. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей.

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

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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

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

отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

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

при высшей квалификационной категории - 20%;

при первой квалификационной категории - 15%

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностного оклада руководителя учреждения.

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

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений направляется на стимулирование труда работников учреждений.

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

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

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

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

6.14. Территориальные отделы в городе представляют в комиссию

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

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

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Руководителям учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

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

6.17.1. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении

поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю учреждения снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания - на 10%;

в виде выговора - на 20%.

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

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя, заместителей устанавливаются согласно приложению 6 к настоящему Положению.

6.19. Руководителю, его заместителям 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	15%
	свыше 3	45%
2	Опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%

при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	30%
свыше 10 лет	25%
при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических 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.

6.19.1. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

Руководителю учреждения, его заместителям по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3000 рублей.

Руководителю учреждения, его заместителям по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского

края с особыми климатическими условиями.

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

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$\text{СКВУВ} = \text{ОТП} \times \text{КУВ} - \text{ОТП},$$

где:

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

ОТП - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

КУВ - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, КУВ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, КУВ рассчитывается по формуле:

$$\text{КУВ} = (\text{ЗПФ1} + (\text{СКВ} \times \text{КМЕС} \times \text{КРК}) + \text{ЗПФ2}) / (\text{ЗПФ1} + \text{ЗПФ2}),$$

где:

ЗПФ1 - фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

ЗПФ2 - фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ - специальная краевая выплата;

КМЕС - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

КРК - районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

6.20. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и

выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

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

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю учреждения, его 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%

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

6.23. Руководителю учреждения, его заместителям оказывается единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения .

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

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

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

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

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

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

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

6.27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного приложением 7 к настоящему Положению

**Выплаты
за важность выполняемой работы, степень
самостоятельности и ответственности при
выполнении поставленных задач; за интенсивность и
высокие результаты работы; выплаты за качество
выполняемых работ для работников МБДОУ № 18**

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для воспитателей организации МБДОУ №18

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ	Условия		Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
		Наименование	Индикатор			
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1.	1.Ведение документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	а) совершенное владение электронной системой документооборота б) участие в создании общей базы по планированию в) проведение и планирование работы во взаимосвязи с другими специалистами	1-2 1-2 1		
2	Обеспечение занятости детей	Организация кружковой работы с детьми	Наличие системы с детьми (плана графика работы, итоговые занятия) отзывы родителей	1-2		
		Организация досуговой деятельности	Ежемесячно (с родит.)	1		
3	Организация работы по укреплению здоровья участников образовательного процесса	Наличие системы формирования здорового образа жизни, сохранения и укрепления здоровья детей, профилактических мер, соблюдение норм СанПиНа	Не более 10% пропусков по болезни от общего количества детей группы	2		
			Посещаемость составляет от 80%	2		
4	Ведение персональной странички на сайте МБДОУ	Полнота и своевременность предоставления информации на сайт МБДОУ	Обновление и пополнение информации (не реже 2-х раз в месяц)	1-2		
5	своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности,	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	2		

	правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников					
6	Обобщение педагогического опыта	Наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого педагога	2		
				ИТОГО:		
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
1	Повышение профессиональной компетенции	Разработка и внедрение авторских материалов и программ (авторской технологии, технологий в работе с дошкольниками; апробация или реализация отдельных частей программы, авторских разработок других авторов).	а) разработка и реализация авторской технологии (комплексы занятий) или ее части; б) применение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками в) открытое занятие (для педагогов МБДОУ) г) изготовление дидактических пособий (презентация в деятельности с детьми, присутствие не менее 3-х педагогов); умение детей пользоваться дидактикой	1-2		
		Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью разного	а) проектировщик; б) эксперт-аналитик; в) исполнитель;	1 1 1		

		уровня.				
2	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	создание безопасных условий пребывания детей в группе и разнообразных видов деятельности, отсутствие травм, несчастных случаев	Отсутствие травм и несчастных случаев	2		
3	Эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснований обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2		
		активность родительской общественности в жизнедеятельности МБДОУ	Привлечение родителей к созданию предметно-развивающей среды группы, МБДОУ, различных мероприятий (от значимости и степени участия родителей)	1-2		
4	Осуществление дополнительных работ	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году	участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства.	1-6		
		За расширение зоны обслуживания	а) руководство РМО, ЦР аттестационной комиссии, б) участие в работе РМО, ЦР аттестационной комиссии, ПШк, комиссии по НСОТ Руководство первичной профсоюзной организацией, работа в комиссиях организации,	2		
				1		
				3		
1-2						
1-2						

			выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (по охране труда, пожарной безопасности, ПДД и др.)			
			Активное участие в развлечениях, ярмарках и мероприятиях в других группах, в детском саду – роль на другой группе	1-2		
			Выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей (распоряжение руководителя)	1-2		
5	Кадровое обеспечение	Работа с педагогами	Участие в проектах, программах федерального, краевого, городского, районного уровня, стажерских и базовых площадках по работе с педагогами	1-3		
				ИТОГО:		
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
3. Выплаты за качество выполняемых работ						
1	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с общеобразовательной программой МБДОУ, годовым планированием, проведение открытых занятий и мероприятий, демонстрирующих достижения детей	Индикатор, разработчик мероприятия	1-2		
		Использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Качественное проведение открытых занятий, творческих отчетов и др. мероприятий	1-2		
2	Достижение детей	Участие (победа) в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.д. на районном уровне	грамоты, материалы выступлений / фотоотчеты презентации	1-2		
		Участие (победа) в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.д. на муниципальном уровне	грамоты, материалы выступлений / фотоотчеты презентации	2-3		
		Участие (победа) в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.д. на региональном уровне МБДОУ	грамоты, материалы выступлений / фотоотчеты презентации	3-4		
3		На уровне района	За участие / получение призовых мест/	1-2		

	Достижение педагогического персонала в мероприятиях разного уровня (педагогические советы, конкурсы в т.ч. профессионального мастерства МО, спартакиады, фестивали и др.)	На уровне города	За участие / получение призовых мест/	2-3		
		На уровне Красноярского края	За участие / получение призовых мест/	3-4		
4	Представление опыта педагогической работы	Очная презентация - на уровне города - на уровне Красноярского края	Сертификат	1 2 3		
		Публикация - интернет ресурсы - печатные издания	Диплом, сертификат, свидетельство	1 2		
ИТОГО:						
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
Общее количество баллов						

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ педагогическим работникам (инструктор по физическому развитию) организации МБДОУ№18

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ	Условия		Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комис
		Наименование	Индикатор			
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1	Ведение документации	Способ оформления и ведения документации (компьютерный, рукописный); полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	а) наличие документации по должности в полном объеме;	1		
			б) ведение документации с использованием ИКТ;	1		
			в) наличие планов, аналитических и отчетных материалов в срок;	1		
			г) отсутствие замечаний по ведению документации;	1		
		д) оперативное решение возникших проблем по поручению администрации;	1			
2	Социальное партнерство	Взаимодействие с социальными структурами	Реализация совместного плана работы	1-2		
3	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 сохранности и укреплению здоровья детей (профилактика плоскостопия, нарушения осанки, зрения , артикуляционная и дыхательная гимнастика, физкультминутки т.д.)	2		
			а)Отсутствие травм и несчастных случаев б)Организация тематических мероприятий в МБДОУ (праздники здоровья, спартакиады, мероприятия валеологической направленности).	1 1-2		
4	Ведение персональной странички на сайте МБДОУ	Полнота и своевременность предоставления информации на сайт МБДОУ	Обновление и пополнение информации (не реже 2-х раз в месяц)	1-2		
5	Кадровое обеспечение	Работа с молодыми педагогами	Участие в проектах, программах, стажерских площадках по работе с молодыми педагогами федерального, краевого, городского, районного уровня.	1-2		

6	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью.	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	2		
7	Обобщение педагогического опыта	Наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого педагога	2		
ИТОГО:						
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
1	Повышение профессиональной компетенции	Разработка и внедрение авторских материалов и программ (авторской технологии, технологий в работе с дошкольниками; апробация или реализация отдельных частей программы, авторских разработок других авторов).	а) разработка и реализация авторской технологии (комплексы занятий) или ее части; б) применение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками в) открытое занятие(для педагогов МБДОУ) г) изготовление дидактических пособий (презентация в деятельности с детьми, присутствие не менее 3-х педагогов); умение детей пользоваться дидактикой	1-2		
		Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью разного уровня.	а) проектировщик; б) эксперт-аналитик; в) исполнитель;	1 1 1		
2	Осуществление дополнительных работ	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году	Участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства.	1-6		

		За расширение зоны обслуживания	Руководство первичной профсоюзной организацией	1-2		
			Участие в работе комиссии	1-2		
			Участие в подготовке мероприятий на район, город (РМО, семинары, конференции и т.д.)	1-2		
			Выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (по охране труда, пожарной безопасности, ПДД и др.)	1		
			Выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей (распоряжение руководителя)	1-2		
		За увеличение объёма выполняемой работы	а) кружковая работа (охват 2 и более групп) б) введение методической темы (наличие образовательных эффектов по теме)	1-2		
		Участие в мероприятиях учреждения	а) главная роль, ведущий б) эпизодическая роль в) изготовление атрибутов для мероприятий, декорирование помещений	1-3		
				ИТОГО:		
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
Выплаты за качество выполняемых работ						
1	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с общеобразовательной программой МБДОУ, годовым планированием, проведение открытых занятий и мероприятий, демонстрирующих достижения детей	Индикатор, разработчик мероприятия	2		
		Использование полученного опыта в соей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов и др. мероприятий	1		
2	Достижение детей	Участие (победа) в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.д. на районном уровне	грамоты, материалы выступлений / фотоотчеты презентации	1-2		
		Участие (победа) в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.д. на муниципальном уровне	грамоты, материалы выступлений / фотоотчеты презентации	2-3		

		Участие (победа) в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.д. на региональном уровне МБДОУ	грамоты, материалы выступлений / фотоотчеты презентации	3-4		
3	Достижение педагогического персонала в мероприятиях разного уровня (педагогические советы, конкурсы в т.ч. профессионального мастерства МО, спартакиады, фестивали и др.)	На уровне района	За участие / получение призовых мест/	1-2		
		На уровне города	За участие / получение призовых мест/	2-3		
4	Представление опыта педагогической работы	Очная презентация - на уровне города - на уровне Красноярского края	Сертификат	2		
		Публикация - интернет ресурсы - печатные издания	Диплом, сертификат, свидетельство	2		
				ИТОГО:		
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
				Общее количество баллов		

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ педагогическим работникам (музыкальный руководитель) организации МБДОУ №18

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ	Условия		Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
		Наименование	Индикатор			
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1	Ведение документации	Способ оформления и ведения документации (компьютерный, рукописный); полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	а) наличие документации по должности в полном объеме; б) ведение документации с использованием ИКТ; в) наличие планов, аналитических и отчетных материалов в срок; г) отсутствие замечаний по ведению документации; д) оперативное решение возникших проблем по поручению администрации;	1 1 1 1		
2	Социальное партнерство	Взаимодействие с социальными структурами	Реализация совместного плана работы	1-2		
3	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 сохранности и укреплению здоровья детей (профилактика плоскостопия, нарушения осанки, зрения и т.д.)	2		
			Создание здоровьесберегающей среды и укреплению здоровья детей на музыкальных занятиях, артикуляционная и дыхательная гимнастика, физкультминутки.	2		
4	Ведение персональной странички на сайте МБДОУ	Полнота и своевременность предоставления информации на сайт МБДОУ	Обновление и пополнение информации (не реже 2-х раз в месяц)	1-2		
5	Кадровое обеспечение	Работа с молодыми педагогами	Участие в проектах, программах, стажерских площадках по работе с молодыми педагогами федерального, краевого, городского, районного уровня.	1-2		

6.	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью.	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	2		
7.	Обобщение педагогического опыта	Наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого педагога	2		
				ИТОГО:		
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
1	Повышение профессиональной компетенции	Разработка и внедрение авторских материалов и программ (авторской технологии, технологий в работе с дошкольниками; апробация или реализация отдельных частей программы, авторских разработок других авторов). Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью разного уровня.	а) разработка и реализация авторской технологии (комплексы занятий) или ее части; б) применение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками в) открытое занятие (для педагогов МБДОУ) г) изготовление дидактических пособий (презентация в деятельности с детьми, присутствие не менее 3-х педагогов); умение детей пользоваться дидактикой	1-3		
			а) проектировщик; б) эксперт-аналитик; в) исполнитель;	1 1 1		

2	Осуществление дополнительных работ	Участие в подготовке учреждения к новому уч.г.	Участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства.	1-6		
		За расширение зоны обслуживания	Руководство первичной профсоюзной организацией	1-2		
			Участие в работе комиссии	1-2		
			Участие в подготовке мероприятий на район, город (РМО, семинары, конференции и т.д.)	1-2		
			Выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (по охране труда, пожарной безопасности, ПДД и др.)	1		
			Выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей (распоряжение руководителя)	1-2		
		За увеличение объёма выполняемой работы	а) кружковая работа (охват 2 и более групп) б) введение методической темы (наличие образовательных эффектов по теме)	1-2		
Участие в мероприятиях учреждения	а) главная роль, ведущий б) эпизодическая роль в) изготовление атрибутов для мероприятий, декорирование помещений	1-3				
ИТОГО:						
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
Выплаты за качество выполняемых работ						
1	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с общеобразовательной программой МБДОУ, годовым планированием, проведение открытых занятий и мероприятий, демонстрирующих достижения детей	Индикатор, разработчик мероприятия	2		

		Использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов и др. мероприятий	1		
2	Достижение детей	Участие (победа) в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.д. на районном уровне	грамоты, материалы выступлений / фотоотчеты презентации	1-2		
		Участие (победа) в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.д. на муниципальном уровне	грамоты, материалы выступлений / фотоотчеты презентации	2-3		
		Участие (победа) в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.д. на региональном уровне МБДОУ	грамоты, материалы выступлений / фотоотчеты презентации	3-4		
3	Достижение педагогического персонала в мероприятиях разного уровня (педагогические советы, конкурсы в т.ч. профессионального мастерства МО, спартакиады, фестивали и др.)	На уровне района	За участие / получение призовых мест/	1-2		
		На уровне города	За участие / получение призовых мест/	2-3		
4	Представление опыта педагогической работы	Очная презентация - на уровне города - на уровне Красноярского края	Сертификат	2		
		Публикация - интернет ресурсы - печатные издания	Диплом, сертификат, свидетельство	2		
				ИТОГО:		
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
				Общее количество баллов		

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ педагогическим работникам (педагог-психолог) организации МБДОУ№18

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ	Условия		Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
		Наименование	Индикатор			
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1	Ведение документации	Способ оформления и ведения документации (компьютерный, рукописный); полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	а) наличие документации по должности в полном объёме; б) ведение документации с использованием ИКТ; в) наличие планов, аналитических и отчетных материалов в срок; г) отсутствие замечаний по ведению документации; д) оперативное решение возникших проблем по поручению администрации; е) разработка и реализация индивидуального маршрута для воспитанников	1 1 1 1 1		
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	б) отсутствие травм и несчастных случаев Сохранение и укрепление психологического здоровья воспитанников. Профилактика дезадаптации детей к ДОУ и школе	1 1		
3	Социальное партнерство	Взаимодействие с социальными структурами	Реализация совместного плана работы	1-2		

4	Кадровое обеспечение	Работа с педагогами	Участие в проектах, программах, стажерских и базовых площадках, семинарах, акциях различного уровня; Консультирование, разработка и внедрение плана реализации мероприятий по итогам НОК, дорожной карты реализации приоритетных направлений развития МСО г. Красноярска ;	1-2		
5	Размещение информации на сайте МБДОУ	Полнота и своевременность предоставления информации в соответствующий раздел	Обновление и пополнение информации (не реже 2-х раз в месяц)	1-2		
6	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью.	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	2		
7	Обобщение педагогического опыта	Наставничество молодых педагогов	Методическое сопровождение молодого педагога	2		
ИТОГО:						
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
1	Повышение профессиональной компетенции	Разработка и внедрение авторских материалов и программ (авторской технологии, технологий в работе с дошкольниками; апробация или реализация отдельных частей программы,	а) разработка и реализация авторской технологии (комплексы занятий) или ее части;	1-3		

		авторских разработок других авторов).	б) применение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками в) открытое занятие(для педагогов МБДОУ) г) презентация в деятельности с детьми, в присутствии не менее 3-х педагогов;			
2	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение образовательных проектов	Разработка программы (или ее части, в т.ч. комплексы занятий), проекта	1-2		
3	Организация предметно-развивающей пространственной среды	Пополнение и обновление предметно-развивающей пространственной среды	изготовление дидактических пособий, оформление консультативных материалов и т.д.	1-2		
4	Эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Оперативное решение возникших проблем Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1-2		
		Применение современных методов взаимодействия с родителями	а) организация семейного клуба, гостиной и др. нетрадиционных форм взаимодействия б) создание развивающей среды в детском саду в) своевременное обновление информационно-просветительской среды для родителей	1-3		
5	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	1-6		
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года)	1-2		
			Участие в благоустройстве территории МБДОУ (субботники, озеленение, поддержание участка санитарно-гигиенических норм)	1-2		

		За расширение зоны обслуживания	Руководство первичной профсоюзной организации Работа в комиссиях организации, выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (по охране труда, пожарной безопасности, ПДД и др.)	1-3 1-2 1		
			Участие в подготовке мероприятий на район, город (РМО, семинары, конференции и т.д.)	2		
			Выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (по охране труда, пожарной безопасности, ПДД и др.)	1		
			Активное участие в развлечениях, ярмарках и мероприятиях в других группах, в детском саду на другой группе	1-3		
			Выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей (распоряжение руководителя)	1-3		
				ИТОГО:		
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
3. Выплаты за качество выполняемых работ						
1	Организация работы психолого-педагогического сопровождения воспитанников, работа с родителями, педагогическим коллективом	Оказание психологической помощи педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	Проведение круглых столов, тренингов	1-4		
		Психолого-педагогическое сопровождение воспитанников	а) Наличие положительной динамики в развитии детей. б) Участие детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы) в) Наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей (характеристики)	1-4		

2	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с общеобразовательной программой МБДОУ, годовым планированием, проведение открытых занятий и мероприятий, демонстрирующих достижения детей	Индикатор, разработчик мероприятия	1		
		Использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Качественное проведение открытых занятий, творческих отчетов и др. мероприятий, проведение диагностики	2		
3	Достижение педагогического персонала в мероприятиях разного уровня (педагогические советы, конкурсы в т.ч. профессионального мастерства МО, спартакиады, фестивали и др.)	На уровне района	За участие / получение призовых мест/	1-2		
		На уровне города	За участие / получение призовых мест/	2-3		
4	Представление опыта педагогической работы	Очная презентация - на уровне города - на уровне Красноярского края	Сертификат	1 2 3		
		Публикация - интернет ресурсы - печатные издания	Диплом, сертификат, свидетельство	1 2		
ИТОГО:						
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
Общее количество баллов						

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ младшему обслуживающему персоналу (повар) организации МБДОУ №18

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ	Условия		Кол-во баллов	Самооценка	Оцен-ка комис-сии
		Наименование	Индикатор			
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие замечаний	5		
			Устранение предписаний в установленные сроки	2		
				ИТОГО:		
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						7
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
1	Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек инфекционных и кишечных заболеваний	2		
2	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний	а)Отсутствие замечаний при проверках надзорных органов	2		
			б)Отсутствие замечаний администрации, медперсонала	3		
3	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний	а)Отсутствие замечаний при проверках надзорных органов	2		
			б)Отсутствие замечаний администрации, медперсонала	3		
4		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;	1-6		
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года);	1-2		

			Участие в благоустройстве территории МБДОУ (субботники, озеленение, поддержание участка с учетом санитарно-гигиенических норм):	1-2		
		За расширение зоны обслуживания	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятия (костюмы, атрибуты)	1-2		
			Выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (по охране труда, пожарной безопасности, ПДД и др.);	1		
			выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей (распоряжение руководителя)	2		
			Активное участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и т.д. разного уровня)	1-2		
				ИТОГО:		
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						27
3. Выплаты за качество выполняемых работ						
1	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим требованиями	состояние помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиен. требованиями, проведение генеральных уборок	а)отсутствие замечаний при проверках надзорных органов,	2		
			б)отсутствие замечаний со стороны администрации, медперсонала;	3		
2	Качество приготовления пищи	отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала;	2		
			отсутствие жалоб детей на вкусовые качества (по наблюдению воспитателей)	3		
				ИТОГО:		
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для младших воспитателей организации МБДОУ№18

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ	Условия		Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комис
		Наименование	Индикатор			
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1	Организация работы по укреплению здоровья участников образовательного процесса	Создание безопасных условий пребывания детей, отсутствие травм, несчастных случаев, эффективное применение здоровьесберегающих технологий.	Отсутствие травм и несчастных случаев	1		
2	Участие в работе по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	Инициативные действия, качественное выполнение, отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	3		
			Посещаемость составляет от 80%	2		
3	своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях,	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	2		

	не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников					
				ИТОГО:		
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
1	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в МБДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году	1-6		
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года)	1-2		
			Участие в благоустройстве территории МБДОУ (субботники, озеленение, поддержание участка санитарно-гигиенических норм)	1-2		
		За расширение зоны обслуживания	Работа в комиссиях руководителя первичной профсоюзной организации	1-3		
			Участие в работе комиссии	1-2		
			Участие в подготовке мероприятий на район, город	1-2		
			- Участие в мероприятиях, исполнение роли -изготовление элементов костюма -изготовление атрибутов -помощь в оформлении помещения	1-2 1 1 1-2		
			Выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей (распоряжение руководителя)	1-2		
		Участие в конкурсах работников образования, не относящихся к профессиональной деятельности	Спартакиады, творческие конкурсы, выставки	1-2		
						ИТОГО:
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
2. Выплаты за качество выполняемых работ						

1	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Выполнение графиков ежедневных и генеральных уборок, режима проветривания и кварцевания, наличие и соблюдение графика проветривания, получения пищи	отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, медперсонала; отсутствие жалоб администрации и воспитателей.	1-3		
				ИТОГО:		
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
				Общее количество баллов:		

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ младшему обслуживающему персоналу (кладовщик) организации МБДОУ№18

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ	Условия		Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
		наименование	наименование			
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	1		
			Ведение документации без замечаний	1		
2	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие или оперативное устранение замечаний при проверках администрации, медперсонала, комиссии по производственному контролю	Отсутствие замечаний	3		
3	Отсутствие замечаний по продуктам питания (завхоз, кладовщик)	Организация питания детей	Отсутствие замены продуктов питания при приготовлении пищи	3		
			Отсутствие замечаний администрации при анализе потребления продуктов за месяц	3		
Итого:						
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
1	Выполнение дополнительных видов работ	Организация (выполнение) погрузочно-разгрузочных работ	Более 10 часов в месяц	1-5		
			Участие в проведении ремонтных работ в МБДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году;	1-6	
		Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года):		1-2		
		Участие в благоустройстве территории МБДОУ (субботники, озеленение,		1-2		

		деятельностью	поддерживание участка с учетом санитарно-гигиенических норм);			
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (декорации, костюмы, атрибуты и т.п.)	1-2		
		За расширение зоны обслуживания	Участие в работе экспертной комиссии;	1-2		
			Участие в подготовке мероприятий на район, город	1-2		
			Выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (по охране труда, пожарной безопасности, ПДД и др.);	1-2		
			участие в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятиях	1-3		
		Участие в конкурсах работников образования, не относящихся к профессиональной деятельности	Спартакиады, творческие конкурсы, выставки	1-3		
Итого:						
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
3. Выплаты за качество выполняемых работ						
1	Содержание помещений и оборудования в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и оборудования в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	а) отсутствие замечаний администрации, медперсонала б) проведение генеральных уборок	2 2		
Итого:						
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
Общее количество баллов						

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ младшему обслуживающему персоналу (уборщик служебных помещений, уборщик помещений бассейна, сторож, вахтер, дворник, кастелянша, машинист по стирки белья, рабочий по обслуживанию здания, грузчик) организации МБДОУ№18

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ	Условия		Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
		наименование	наименование			
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие или оперативное устранение замечаний при проверках администрации, медперсонала, комиссии по производственному контролю	Отсутствие замечаний	3		
2	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	1-5		
			Устранение предписаний в установленные сроки	3		
ИТОГО:						
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
1	Осуществление дополнительных видов работ	Организация (выполнение) погрузочно-разгрузочных работ	5 часов в месяц	2		
			10 часов в месяц	3		
			более 10 часов в месяц	5		
		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;	1-6		
Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года):	1-2					
		Участие в благоустройстве территории МБДОУ (субботники, озеленение, поддержание участка с учетом санитарно-гигиенических норм);	1-2			

			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (декорации, костюмы, атрибуты и т.п.)	1-3		
		За расширение зоны обслуживания	Участие в работе экспертной комиссии;	1-2		
			Участие в подготовке мероприятий на район, город	1-2		
			Выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (по охране труда, пожарной безопасности, ПДД и др.);	1-2		
			участие в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятиях	1-3		
			Ремонт белья	1-3		
ИТОГО:						
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
3. Выплаты за качество выполняемых работ						
	Содержание помещений и оборудования в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и оборудования в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	отсутствие замечаний администрации, медперсонала	2		
ИТОГО:						
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
Общее количество баллов						

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ учебно-вспомогательному персоналу (делопроизводитель) организации МБДОУ №18

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ	Условия		Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
		Наименование индикатор				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1	Образцовое состояние документов	Отсутствие замечаний по документации	а) наличие документации в полном объеме;	1		
			б) ведение документации с использованием ИКТ;	1		
			в) наличие аналитических и отчетных материалов в срок;	1		
			г) отсутствие замечаний по введению документации;	1		
		д) оперативное решение возникших проблем по поручению администрации;	2			
				ИТОГО:		
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
1	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в МБДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году	1-6		
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года)	1-2		
			Участие в благоустройстве территории МБДОУ (субботники, озеленение, поддержание участка санитарно-гигиенических норм)	1-2		
		За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации работа в комиссиях	1-3 1-2 1-3		

			участие в подготовке мероприятий на район, город и т.д.			
			Выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей (распоряжение руководителя)	1-2		
2		Эффективность работы с сотрудниками и родителями	Отсутствие обоснованных обращений сотрудников и родителей по поводу конфликтных ситуаций	1-2		
3		Участие в общественных мероприятиях	Участие в праздниках, субботниках, развлечениях, ремонтных работах, благоустройстве территории и т.д.	1-5		
4						
				ИТОГО:		
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
3. Выплаты за качество выполняемых работ						
1	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	Отсутствие замечаний	3		
				ИТОГО:		
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
				Общее количество баллов		

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ учебно-вспомогательному персоналу (ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья) организации МБДОУ№18

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ	Условия		Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
		Наименование индикатор				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях , не исполняющих, либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также ином поведении, оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	1-2		
				ИТОГО:		
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

1	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	1-6		
				ИТОГО:		
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						

3. Выплаты за качество выполняемых работ

1	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний Роспотребнадзора	0	1-2		
				ИТОГО:		
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
Общее количество баллов						

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ работником (старший воспитатель) организации МБДОУ № 18

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ	Условия		Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
		наименование	наименование			
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1.	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	1-5		
2.	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	1-4		
3.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	1-4		
4.	Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний у детей	1-2		
Итого:						
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						

1.	Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	1-4		
2.	организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года, и т.п.	наличие мероприятий	1-3		
3.	осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	1-2		
				Итого:		
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
3. Выплаты за качество выполняемых работ						
3.	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	1-3		
				Итого:		
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
				Общее количество баллов		

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ работником (специалист по охране труда) организации МБДОУ № 18

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ	Условия		Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
		наименование	наименование			
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1.	проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	1		
		отсутствие производственных травм	отсутствие травм	2		
2.	проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	1		
			свыше 1	2-3		
Итого:						
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
1.	составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	3		
2.	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	1		
Итого:						

Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда					
3. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	3	
Итого:					
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда					
Общее количество баллов					

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ работником (специалист по закупкам) организации МБДОУ № 18

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ	Условия		Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
		наименование	наименование			
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1.	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	3		
		отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	3		
		своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	2		
2.	экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	2		
Итого:						
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
1.	своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	3		
Итого:						

Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
3. Выплаты за качество выполняемых работ						
1.	высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	2		
		обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	4		
		соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	1		
Итого:						
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда						
Общее количество баллов						

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 18

Виды и размеры персональных выплат работникам учреждения

N 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, культурологи, искусствоведения<***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, 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, культурологи, искусствоведения<***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, 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, культурологи, искусствоведения<***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения<***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения<***>	35%

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

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

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

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

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

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

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

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной

плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Приложение 3
К Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 18

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам учреждения

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

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

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

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

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 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150

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

4. 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.

5. 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.
6. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество воспитанников в учреждении	за каждого воспитанника	0,5
2. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
3. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
4. Наличие филиалов учреждения количеством воспитанников	за каждое указанное структурное подразделение:	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
5. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета,	за каждый вид	15

оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда		
8.Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3, но не более 30
9. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
10. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,5
11.Наличие в учреждениях (группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп)	за каждого воспитанника	1

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 18

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

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
1. Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 18

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

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

		качество образовательной среды	реализация проектов, направленных на улучшение образовательной среды	5%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления (за каждое структурное подразделение)	5%
			наличие статуса федеральных, региональных, городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами:	7%
			федеральная	5%
			региональная	5%
			городская 3-5 площадок	3%
		1-2 площадки	5%	
		тиражирование эффективных практик городских, региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	5%
	кадровое обеспечение	позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах «Воспитатель года»; «Лучший педагог дополнительного образования»; «Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)»; «Молодой воспитатель»; «Хочу стать руководителем», «Лучший педагогический проект»	наличие участников,	5%

			наличие победителей	10%
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
		представительство в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
		позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления,	2%
			публикации руководителя ОУ	5%
		управленческое наставничество	участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами. Реализация индивидуального плана по наставничеству	7%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Образовательные результаты	учебные результаты		наличие реализованных мероприятий в рамках проекта (вариативной части ООП ДО)	10%
	внеучебные результаты		наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): международный и всероссийский уровень	6%
			региональный уровень	4%
			муниципальный уровень	3%

воспитательная работа	Укомплектованность детьми групп полного дня в соответствии с федеральной статистической формой 85-К по состоянию на 31 декабря 100%–10%	10%
	менее 100%	0%
	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%
	своевременное информирование руководителя главного управления образования администрации г. Красноярска о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	4%
	выплаты за качество выполняемых работ	

	организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными и контролирующими органами, а также по результатам ведомственного контроля в сфере закупок	5%	
		привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	предоставление платных образовательных услуг:		
			по тарифам, предусмотренным правовым актом города	5%	
			по индивидуальным тарифам	10%	
		Наличие контрактов с частными дошкольными учреждениями	до 100 детей	5%	
			от 100 до 150 детей	8%	
			более 150 детей	10%	
		приведение в соответствие с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения	отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	10%	
		Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
			Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией

	наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
	система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	15%
Сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	15%
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	15%
	посещаемость детей	не менее 80 %	20%

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	15%
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
	достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1-2% от общей численности	15%
Выплаты за качество выполняемой работы			
эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

	<p>своевременное информирование руководителя образовательного учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а</p>	<p>отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками</p>	<p>4%</p>
--	--	--	-----------

		также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников		
--	--	--	--	--

Приложение 7
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 18

**Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы
руководителя, его заместителей**

N п/п	Наименование	Кратность
	Дошкольные учреждения	
1	Руководитель	3,0
2	Заместитель руководителя	2,0