

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 292». (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Постановлением администрации города Красноярска от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска»;
- Уставом МБДОУ № 292 и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 292» (далее - Учреждение),

1.2. Заработная плата в соответствии с новыми системами оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. 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 без ограничения их максимальными размерами.

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. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени установлен

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

1.6. При переходе на новые системы оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат, в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

1.8. Наименования должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

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

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

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

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

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

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н:

«Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3 334
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3 511*
2-й квалификационный уровень		3 896
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1		2
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 760
	при наличии высшего профессионального образования	6 556

2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 029
	при наличии высшего профессионального образования	6 866
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 6031
	при наличии высшего профессионального образования	7 521
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 226]
	при наличии высшего профессионального образования	8 234

* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 964 руб.»;

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общетраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»	
1 -й квалификационный уровень	3 511
2-й квалификационный уровень	3 704
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 896
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 937
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 -й квалификационный уровень	4 282
2-й квалификационный уровень	4 704
3-й квалификационный уровень	5 164

4-й квалификационный уровень	6 208
------------------------------	-------

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4 282 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4 282 руб.»;

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н:

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	8 565
2-й квалификационный уровень	9 207
3-й квалификационный уровень	9 933
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 937
5-й квалификационный уровень	6 706
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	7 248
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	7 790
2-й квалификационный уровень	9 025
3-й квалификационный уровень	9 718

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 «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 -й квалификационный уровень	3 016
2-й квалификационный уровень	3 161
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 511
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 667

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

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

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

где

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

K - повышающий коэффициент.

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

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

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

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

2.7.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2$$

где:

K1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения;

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

Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом: если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K2 = 0%;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле: $K2 = Q1 / Q_{окл} \times 100\%$,

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;

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

Qстим - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

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

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

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления

устанавливаются в положениях об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

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

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

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

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

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

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

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) <*>	20
2	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении.	15
3	За ненормированный рабочий день	15

** В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

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

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

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

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты за качество выполняемых работ;

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

-выплаты по итогам работы.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

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

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

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

4.9. 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.

4.10. 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 платы¹, установленного в Красноярском крае) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

4.10.1. 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.

4.10.2. 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.

4.11. При выплатах по итогам работы учитывается:
-объем освоения выделенных бюджетных средств;
-объем ввода законченных ремонтных объектов;
-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

-достижение высоких результатов в работе за определенный период;

-участие в инновационной деятельности;

-участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

4.12. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = S \text{ балла} \times B_i$$

где:

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

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

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

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

где:

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

$Q_{\text{стимрук}}$ - 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.

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

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

где:

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

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

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

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

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

где:

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

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

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

V. Единовременная материальная помощь

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

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

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений 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 учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.26 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 руководителя.

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

-при высшей квалификационной категории	-	20%;
-при первой квалификационной категории	-	15%.

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

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

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 6 к настоящему Положению.

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

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

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

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

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя этого учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

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

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

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

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

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя, заместителю руководителя дошкольного учреждения устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

6.19. Руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п/п	Виды персональных выплат	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.

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

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%

Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в 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 соответствующего учреждения.

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

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

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

6.26. 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 этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера,

Нп/п	Наименование	Кратность
	Дошкольные учреждения	
1	Руководитель	3,0
2	Заместитель руководителя	1.9

Список приложений:

1. Приложение № 1 «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»

2. Приложение № 2 Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителя руководителя Учреждения;

3. Приложение № 3 Виды и размеры персональных выплат работникам учреждения

4. Приложение № 4 Виды и размеры выплат по итогам работы работникам Учреждения;

5. приложение № 5 Объемные показатели, характеризующие работу учреждения, а также иные показатели, учитывающие численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы;

6. Приложение № 6 Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ № 292

Азанова О.Г.

(подпись, Ф.И.О.)

« ___ » _____ 20 ___ г.

От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации МБДОУ № 292

Ризберг И.А.

(подпись, Ф.И.О.)

«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»

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Кол - во баллов	Период , а который устанавливается выплата
		Наименование	Индикаторы		
Педагогические работники: педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование , рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Своевременная корректировка и подача документов, культура оформления документации	5	на месяц
			Отсутствие замечаний от администрации	5	
			Обновление информации на сайте ДОУ на страничке психолога	5	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Эффективность методов и способов работы по психолого-педагогическому сопровождению детей.	Участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Участие в разработке и реализации программ и проектов связанных с образовательной деятельностью.	2	на месяц	
		Наличие авторской, рабочей программы воспитания (утверждённая педсоветом, а также при наличии лицензии и сертификата)	2		

		Применение элементов инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками, педагогами, родителями	4	на месяц
		Участие в конференции и публикации на уровне: Район, город Край, федерация	4 5	на месяц
	Адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	Оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	2	на месяц
	Осуществление дополнительных работ	Подготовка учреждения к новому учебному году Благоустройство и озеленение территории ДОУ, выполнение обязанностей по различным направлениям работы	5 5	на месяц
		Участие в работе творческих групп ДОУ	3	на месяц
		Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (среда, атрибуты), сопровождение детей на мероприятия Участие в мероприятии:	2 3 2	на месяц

			- исполнения главной роли - исполнение второстепенной роли Участие в работе творческих комиссий различной направленности	5	
			Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования Участие, помощь в организации: МБДОУ, район, округ, Город, край, Победа	2 2 2	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом	Пополнение, обновление предметно-развивающей среды, обогащение среды современным оборудованием, пособиями, памятками, газетами, играми, стендовой информацией (новизна, эстетика и качество) Работа с методической базой в методическом кабинете ДОУ (включая подготовку материалов для публикации на официальном сайте ДОУ) Участие в работе МО округа, района в качестве слушателя	2 3 1	на месяц

	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых мероприятий. Участие в конкурсах профессионального мастерства: район, город, край; Федерация и международный уровень, призовое место	2 3 4	на месяц	
Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации (перспективное, календарно-тематическое, план самообразования)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Своевременность и полнота предоставления групповой документации на проверку, согласно утвержденным ЛНА	2	на месяц
			Оценка индивидуального развития детей	2	на месяц
			Подготовка характеристик и прочих документов, по запросу родителей.	1	на месяц
			Исполнение документов, запрашиваемых администрацией ДОУ	3	на месяц
			Разработка образовательных и пр. проектов (детский, совместный)	4	на месяц
	Обеспечение занятости детей		Качественное проведение мероприятий на основе событийных форм деятельности в соответствии с	5	на месяц

			ФГОС (итоговое недельное мероприятие), согласно плана: Подготовка детей (разучивание стихов, сценок, текстов песен, элементарных танцевальных движений) к итоговым мероприятиям и конкурсно – обучающим играм		
			Подготовка атрибутов	3	на месяц
			Сопровождение детей на мероприятия за пределы ДОУ	3	на месяц
			Призовое место (участие воспитанников) в мероприятиях различной направленности: ДОУ Округ Район, город	1 2 3	на месяц
Организация работы по укреплению здоровья воспитаннику в	Ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного режима, режима дня, светового режима и т.д.	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации ДОУ, надзорных органов	2	на месяц	
		Привлечение родителей к участию в спортивных/культурных мероприятиях ДОУ, района:	4	на месяц	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Участие в инновационной деятельности	Категория участия, разработка и ведение проектной деятельности в ДОУ, участие в разработке	Работа в творческой группе: Руководство Участник	2 2	на месяц	

		образовательной программы ДО			
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	Отсутствие случаев травматизма	7	на месяц	
Эффективность взаимодействия с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	Отсутствие конфликтов и обоснованных жалоб со стороны родителей	2	на месяц	
		Выпуск газет и другой стендовой информации совместно с родителями Участие в преобразовании ППС в группе/на прогулочном участке (совместные проекты по изменению участка, помещения группы) Привлечение родителей к участию в совместных мероприятиях (творческие конкурсы, социальные акции)	2	на месяц	
			2		
	Посещаемость детей	более 80% (от списочного состава группы при посещении > половины месяца): 80 % и более 70%-80%	7 3	на месяц	
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и	Подготовка группы и участка к новому учебному году/летнему	7	на месяц	

		работ по благоустройству и озеленению территории	оздоровительному периоду		
			Систематическое поддержание участка в соответствии с сан.нормами правилами ТБ	3	на месяц
			Участие в благоустройстве территории ДОУ	2	на месяц
		Участие в непрофессиональных конкурсах, мероприятиях.	Участие в непрофессиональных конкурсах и мероприятиях Помощь в организации (доставка работ)	4 2	на месяц
		За увеличение объема выполняемых работ	Участие в утренниках: главная роль второстепенная роль Участие в работе творческих комиссий различной направленности	5 3 5	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса)	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	Отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	5	на месяц
			Разработка авторских игр, пособий, согласно требованиям ООП ДО и ФГОС ДО)	1	на месяц
			Представление и тиражирование опыта на уровне ДОУ	2	на месяц
			Представление и тиражирование опыта на уровне ОМО, РМО, ГМО	3	на месяц

	участие в конкурсах профессионально о мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие в интернет – конкурсах, олимпиадах и пр..	1	на месяц
		Участие в профессиональных конкурсах различной направленности МБДОУ, округа.	2	на месяц
		Участие в профессиональных конкурсах различной направленности района, города	3	на месяц
		Призовое место в профессиональных конкурсах различной направленности на уровне ДОУ	1	на месяц
		Призовое место в профессиональных конкурсах различной направленности на уровне округа, района	2	на месяц
		Призовое место в профессиональных конкурсах различной направленности на уровне города	3	на месяц
		Работа с методической базой в методическом кабинете ДОУ (включая подготовку материалов для публикации на официальном сайте ДОУ)	1	на месяц
		Участие в работе МО округа, района в качестве слушателя	1	на месяц
Инструктор по	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

физической культуре	Ведение профессиональной документации и (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам:	Наличие перспективного плана	2	на месяц
			Наличие календарного плана НОД по физической культуре по всем возрастным группам	6	на месяц
			Наличие мониторинга физической подготовленности детей по всем возрастным группам	4	на месяц
			Наличие тематического плана досуговой деятельности по всем возрастным группам	1	на месяц
			Ведение карты профессионального развития	2	на месяц
	Организация и проведение мероприятий, способствующих их сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и др.	Привлечение спортсменов, родителей для выступления на праздниках	3	на месяц
			Организация и проведение спартакиады в ДОУ, соревнований	3	на месяц
			-разработка сценария	3	на месяц
			Подбор музыкального сопровождения	1	на месяц
			Приобретение призов, грамот, кубков, печать грамот, оформление информации о проведении предстоящего мероприятия, итоги мероприятия	2	на месяц
			-подготовка сборной команды МБДОУ для участия	3	на месяц

			в районных соревнованиях		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Достижение детей	Участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	Участие команды МБДОУ в окружных районных соревнованиях	2 3	на месяц	
		Призовое место команды МБДОУ в окружных районных соревнованиях	3 5	на месяц	
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые праздники, посвященные Дню матери, 8 марта, 23 февраля. Совместные мероприятия с родителями	-проведение открытых праздников, развлечений	6	на месяц	
		Участие в праздниках: - главная роль -второстепенная	2 1	на месяц	
		-привлечение родителей, спортсменов к участию в мероприятиях (праздники, акции, соревнования, развлечения);	3	на месяц	
		Оформление заявок на участие в соревнованиях, «согласия» родителей на выход ребенка за территорию МБДОУ, для участия в соревнованиях	3		
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика физической подготовленности и достижения детьми более высоких результатов	6	на месяц	
Организация здоровьесберегающей	Отсутствие травм, несчастных	Отсутствие травм, несчастных случаев	10	на месяц	

	воспитывающей среды	случаев.	Наполнение групп на занятиях: 80%- 90%-	2	на месяц	
			90%-100%-	4	на месяц	
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Участие в благоустройстве территории, погрузке мусора, уборке листьев - участие в посадке, прополке клумб	5	на месяц	
				5		
			За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	15	на месяц	
			Участие в работе творческих комиссий различной направленности	10	на месяц	
	Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие, работа в МО, РМО	4	на месяц	
			Участие в профессиональных конкурсах разной направленности, района, города, федерации	4	на месяц	
			Победа в профессиональных конкурсах разной направленности, района, города, федерации	4	на месяц	
Публикаций педагогического опыта в районных сборниках, на федеральном уровне			2 5	на месяц		
Участие в работе смотров-конкурсов районных, соревнованиях профсоюз			8	на месяц		
Выстраивание воспитательного процесса с учетом возраста,		Отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста,	4	на месяц		

		подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей	администрации учреждения		
			Изготовление атрибутов, пособий и оформление помещений для спортивных мероприятий	2	на месяц
			Сопровождение детей за территорию МБДОУ	3	на месяц
	Участие в разработке и в реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	-участие в соревнованиях в качестве судьи	5	на месяц
			-консультации, рекомендации - индивидуальные, групповые; (папки-передвижки)	2	на месяц
			- своевременное предоставление информации на сайт ДОУ	5	на месяц
			-использование современных методик и программ по физической культуре: по ЗОЖ и спорту, наличие авторской разработки	2 3	на месяц
			-участие в работе творческой группы	2	на месяц
			- участие в интернет конкурсах	2	на месяц
			- разработка и изготовление нетрадиционных пособий, тренажёров для физического развития детей	5	на месяц
Музыкальный руководитель			Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Ведение профессиональной	Полнота и соответствие нормативным	-наличие календарного плана НОД «Музыка» по	6	на месяц

документации (тематическое планирование, рабочие программы, план самообразования)	регламентирующим документам	всем возрастным группам		
		-наличие перспективного плана НОД «Музыка» по всем возрастным группам	2	на месяц
		-разработка образовательных и пр. проектов (детский, совместный)	4	на месяц
		-своевременное заполнение документации	3	на месяц
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	-использование системы музыкально-оздоровительных технологий	8	на месяц
		-организация мероприятий, направленных на сохранение и восстановление психического и физического здоровья	5	на месяц
		-подбор музыкального материала для проведения НОД воспитателями	2	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения детей	участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	Подготовка детей к участию в различных мероприятиях эстетической направленности	6	на месяц
		Участие детей в смотрах-конкурсах эстетической направленности на уровне: Округа, района	7	на месяц
		Победа – Округ Район, город	9 10	на месяц

			Сопровождение детей	3	на месяц
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года, и т.п.	организация праздников и развлечений: разработка 1 сценария более 1 сценария	3 14	на месяц	
		-подбор музыкального материал	3	на месяц	
		-обсуждение утренников, распределение ролей	2	на месяц	
		-репетиции с персонажами, взрослыми и детьми	3	на месяц	
		-оформление музыкального зала	3	на месяц	
		-привлечение родителей к участию в мероприятиях	1	на месяц	
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Использование новых технологий в работе (диски, видеофильмы)	3	на месяц	
		Работа в творческой мастерской	4	на месяц	
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	Отсутствие травм, несчастных случаев	7	на месяц	
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Участие в благоустройстве территории, погрузке мусора, уборке листьев - участие в посадке, прополке клумб	2	на месяц	
		Участие в работе творческих комиссий	1	на месяц	

			различной направленности		
			Участие в непрофессиональных конкурсах и мероприятиях	4	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Разработка и презентация авторских пособий, тренажёров для развития детей в художественно-эстетическом направлении	8	на месяц	
		Участие на уровне: Округа, района	4	на месяц	
		Города, края	5	на месяц	
		Победитель	7	на месяц	
	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества	Организация индивидуальной и подгрупповой работы с воспитанниками ДОУ	9	на месяц	
		Участие в работе МО: Слушатель Активный участник	2 8	на месяц	
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с проектной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	5	на месяц
Предоставление и своевременное обновление информации на сайт ДОУ			9,5	на месяц	
Младший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

	Проведение работы по укреплению здоровья детей	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	Качественное выполнение закаливающих процедур Помощь воспитателю в привитии КГН Среднесписочная наполняемость от 80% до 100%	2 2 10	на месяц
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи дошкольникам по самообслуживанию	Отсутствие замечаний от медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	6	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Ремонт учреждения, группы Благоустройство территории и озеленение Подготовка учреждения к новому учебному году Участие в работе творческих комиссий различной направленности	5 5 5 3	на месяц
	Участие в мероприятиях учреждения	проведение Дня именинника, праздников для детей	Участие в утренниках: - главная роль, - второстепенная роль, - пошив костюмов, - изготовление атрибутов. - Участие в мероприятиях ДОУ, района	3 2 2 3	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Соблюдение санитарно-	отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	10	на месяц

	гигиенически х норм	надзорных органов	администрации учреждения и медицинских работников по соблюдению сан- эпидрежима Проведение карантинных мероприятий	5	
Шеф – повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирую- щих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	Устранение предписаний в установленные сроки Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	10 15	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Снижение уровня заболеваемост и детей	уровень заболеваемости детей	Отсутствие вспышек заболеваний	5	на месяц
	Соблюдение норм в приготовлении и пищи согласно циклическому меню	отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов, бракеражной комиссии	10	на месяц
		осуществление дополнительных работ	Участие в работе творческих комиссий различной направленности Выполнение погрузо- разгрузочных работ	3 12	на месяц
	Соблюдение технологичес кого процесса приготовлени я пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	Контроль и соблюдение технологического процесса приготовления пищи	20	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				

	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещения и территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации	5	на месяц
	Качество приготовления пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовления пищи	Отсутствие замечаний медицинских работников	10	на месяц
Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, вахтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы, проведение ремонтных работ и работ связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведения генеральных уборок. Участие в работе комиссий различной направленности	5 часов в месяц, 10 часов в месяц 15 часов в месяц	3 7 17	на месяц
				3	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний устранение предписаний в установленные сроки	25 10	на месяц

	Проведение праздников для детей	Участие в мероприятиях учреждения	Исполнение роли: - главная роль мероприятие, - второстепенная роль - пошив костюмов сложность и объем, качество - изготовление элементов костюма - изготовление атрибутов. Участие в конкурсах, спортивных соревнованиях ДОУ, района	2 1 4 1 2 2 3	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями , качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний, контролирующих или надзорных органов Отсутствие замечаний администрации учреждения, и надзорных органов	20 15	на месяц
Секретарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообеспечению	Отсутствие замечаний	10	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	Отсутствие замечаний	10	на месяц
	Осуществление дополнительных работ	Участие и помощь в подготовке культурно-массовых мероприятиях ДОУ, района	Участие в мероприятии ДОУ, района (утренники, соревнования, конкурсы) Изготовление атрибутов	3 2	на месяц

		Состояние помещения и территории учреждения	Участие в благоустройстве учреждения и территории ДОУ	5	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Взаимодействие по документообороту с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	Отсутствие замечаний	10	на месяц
Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Участие в создании общей базы по документообороту. Планированию в ДОУ (качественное содержание, своевременность)	15	на месяц
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Использование инновационных форм метод, работы, метод, помощь воспитателям в составлении документации, организации образов, процесса (испол. современ.форм и методов); качествен. провед., режим.моментов. Взаимодействие всех специалистов. Работа с молод. спец. Профессиональное развитие (накопление, представ, и тиражирование опыта).	3 2 1 4	
	Создание условий для осуществления	обеспечение санитарно-гигиенических	Обеспечение санитарно – гигиен, условий процесса	5	на месяц

	я образовательного процесса	условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	обучения; обеспечение санитарно – бытовых условий, выполнение правил охраны труда, пожарной и электробезопасности. Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки.	5	
	Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психич, и физич, здоровья воспитанников (праздники здоровья, дни спартакиады, выполнение воспитателями всех здоровьезберегающих мероприятий). Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний у детей. Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма.	4 3 3	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	Сопровождение работы творческих групп Помощь педагогам в подготовке к конкурсам разного	5 5 5	на месяц

			уровня, конференциях, соревнованиях; публикации пед. опыта педагогами. Участие в работе РМО.		
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года, и т.п.	Отсутствие обоснован, обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций. Взаимодействие с семьями воспитанников (организация и проведение мероприятий с родителями; индивидуальные консультации; оформление современной стендовой информации). Участие детей в конкурсах, смотрах, соревнованиях. Использование инновационных форм и методов работы.	3 3 4 2	на месяц
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Организация по подготовке помещений и участков ДОУ к осенне – зимнему и летнему оздоровительному периоду. Участие в проведении ремонтных работ в ДОУ и работ по благоустройству и озеленению территории; Уровень социальной	3 3 1 3 3	на месяц

			активности педагогов Участие в работе творческих комиссий различной направленности Участие в мероприятиях ДОУ, района		
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Отсутствие замечаний администрации ДОУ; Достижения на методич, уровне: участие в мероприятиях научно-практич, направленности, творчес, группах, РМО. Предоставление и своевременное обновление информации на сайт ДОУ.	3 3 3	на месяц
Специалист по охране труда	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	Отсутствие замечаний	5	на месяц
		Отсутствие производственных травм	Отсутствие травм	10	на месяц
	Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	Оценивается по факту проведения	1 занятие Свыше 1	3 7	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	Составление и предоставлен ие отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	Отсутствие замечаний	5	на месяц
	Инициативный подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	5	на месяц
		Участие и помощь в подготовке культурно-массовых мероприятиях ДОУ, района	Участие в мероприятии ДОУ, района (утренники, соревнования, конкурсы) Изготовление атрибутов	3 2	на месяц
		Состояние помещения и территории учреждения	Участие в благоустройстве учреждения и территории ДОУ	5	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	Обоснованные зафиксированные замечания	Отсутствие замечаний	15	на месяц
Специалист по закупкам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	обеспечение закупок для муниципальн	составление планов и обоснований	выполняется качественно и в срок	30	на месяц

	ых нужд и нужд учреждения	закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации			
		отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	30	на месяц
		своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	20	на месяц
	экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	20	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	30	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
	высокий уровень организации работы	владение информационным и программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	20	на месяц
		обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов,	отсутствие замечаний	40	на месяц

		аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках			
		соблюдение требований правил внутреннего трудоого распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	10	на месяц

От работодателя:
Заведующий МБДОУ № 292
Азанова О.Г.

(подпись, Ф.И.О.)
м.п.

От работников:
Председатель
первичной профсоюзной организации
МБДОУ № 292
Ризберг И.А.

(подпись, Ф.И.О.)

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей заведующего Учреждения

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Период
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	
Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%	на месяц
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%	на месяц
		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%	на месяц

	система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%	на месяц
Сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	10%	на месяц
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%	на месяц
	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	10%	на месяц
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%	на месяц
	достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%	на месяц
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	10%	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Эффективность	управление учебно-воспитательным	наличие и реализация ОП	20%	на месяц

	управленческо й деятельности	процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	ДО, программы развития ДОУ, годового плана, проектов в соответствии с ФГОС ДО		
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	15%	на месяц
		Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала Учреждения		20%	на месяц
		укомплектованность кадрами технического персонала, стабильность коллектива	Соотношение уволившихся и численности сотрудников технического персонала менее 10%	20%	на месяц
		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%	на месяц
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%	на месяц
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10%	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					

	Обеспечение качества образования в учреждении	Своевременное обеспечение к подготовке обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов. Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, к зимнему сезону	не ниже 30%	20%	на месяц
		Высокое качество подготовки организации ремонтных работ в Учреждении		10%	на месяц
	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	10%	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Эффективность управленческой деятельности	Своевременное оформление в установленном порядке документов и отчетов Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	наличие договоров	20%	на месяц

От работодателя:

Заведующий МБДОУ № 292
Азанова О.Г.

(подпись, Ф.И.О.)

м.п.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ № 292
Ризберг И.А.

(подпись, Ф.И.О.)

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 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 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 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).

От работодателя:

Заведующий МБДОУ № 292
Азанова О.Г.

(подпись, Ф.И.О.)

м.п.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
МБДОУ № 292
Ризберг И.А.

(подпись, Ф.И.О.)

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		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 руководителя учреждения 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 руководителя оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

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

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

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителя по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 6 настоящего приложения.
4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года. При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется: 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 руководителем учреждения, находящегося 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 образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя учреждения:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, детей в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5

4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
6. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности:	за каждую группу дополнительно	5
	спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	0,5
	учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	4,5
8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
9. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
10. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
11. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

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

От работодателя:

Заведующий МБДОУ № 292

Азанова О.Г.

(подпись, Ф.И.О.)

м.п.

От работников:

Председатель

первичной профсоюзной организации

МБДОУ № 292

Ризберг И.А.

(подпись, Ф.И.О.)

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

От работодателя:
Заведующий МБДОУ № 292
Азанова О.Г.

(подпись, Ф.И.О.)
м.п.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ № 292
Ризберг И.А.

(подпись, Ф.И.О.)