

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «Детский сад № 296»
ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

660118, г. Красноярск, ул. Мате Залки, д.18 тел. (8-3912) 20-27-16
E-mail : dou296@mail.ru http://www.dou296.ru


Дополнительное соглашение к Коллективному договору
муниципального автономного образовательного учреждения
«Детский сад № 296» на 2021-2024 гг.

Регистрационный № 4807 от «11» июня 2021 года.

От работодателя:
заведующий дошкольным
автономным образовательным
учреждением


(подпись, Захарова О.А.)
14.09.2021г.
МП

От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
дошкольной образовательной
организации:


(подпись, Валевич Е.В.)
14.09.2021г.

Департамент экономической политики
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Изменения и дополнения
к коллективному договору
№ 4807/3 от «15» 09 2021 г.

Настоящее дополнительное соглашение заключено между работодателем, в лице его представителя заведующего МАДОУ №296 Захаровой О.А., действующего на основании Устава, с одной стороны, и работников в лице представителя председателя первичной профсоюзной организации Валевиц Е.В., действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации с другой стороны, на основании п. 1.11 Коллективного договора от «11» июня 2021 г. № 4807, в соответствии со статьей 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

Работодатель и работники договорились о внесении изменений в Коллективный договор №4807 от 11 июня 2021 года на основании постановления администрации города Красноярска №504 от 08.07.2021г.:

Приложение 6 «Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 296» к Коллективному договору и приложения к нему изложить в новой редакции (прилагается)

Настоящие изменения вступают в силу с 1 сентября 2021 года.

СОГЛАСОВАНО

Начальник
территориального отдела
главного управления образования
администрации города Красноярска
по Советскому району
М.Н. Авласевич

(подпись)

«01» сентября 2021 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ №296

(подпись)

Е.В. Валевич

«01» сентября 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ №296
О.А. Захарова

(подпись)

«01» сентября 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «Детский сад №296»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 296» (далее – МАДОУ № 296) в соответствии с:

- а) Уставом МАДОУ № 296;

- б) Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 74, ст. 133-158, ст. 282 – 288, ст. 331- 336);

- в) Постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска».

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в МАДОУ №296.

Система оплаты труда в МАДОУ №296 устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

Действие настоящего Положения направлено на повышение материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышение качества работы, рост профессионального мастерства работников, а также с целью социальной защиты и материальной поддержки сотрудников образовательного учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

(Постановление администрации г. Красноярск от 17.10.2014 №669)

1.9. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения и действует до принятия нового Положения.

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

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

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

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников	

учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3334,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3511,0 <*>
2 квалификационный уровень		3 896,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5760,0
	при наличии высшего профессионального образования	6556,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6029,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 866,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 603,0
	при наличии высшего профессионального образования	7521,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7226,0
	при наличии высшего профессионального образования	8234,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3964,0 руб.»

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: РКОЗ; секретарь; повар.	3511,0
2 квалификационный уровень	3704,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3896,0
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством; специалист по охране труда; специалист по закупкам.	4282,0
3 квалификационный уровень: шеф-повар	4704,0
4 квалификационный уровень	5937,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4282,0
2 квалификационный уровень	4704,0
3 квалификационный уровень	5164,0
4 квалификационный уровень	6208,0

Минимальный размер окладов (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4282,0 рублей.

Минимальный размер окладов (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4282,0 рублей.

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	8565,0
2 квалификационный уровень	9207,0
3 квалификационный уровень	9933,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4282,0

3 квалификационный уровень	4704,0
4 квалификационный уровень	5937,0
5 квалификационный уровень	6706,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	7428,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	7790,0
2 квалификационный уровень	9025,0
3 квалификационный уровень	9718,0

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

2.6.1. 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.

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

2.6.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.6.4 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.

2.6.4. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу) (Постановление администрации г.Красноярска от 24.11.2014г. №787; Постановлением администрации г. Красноярска от 03.04.2015 №181):

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	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

2.6.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2$$

где: K1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.6.4 настоящего Положения;

K2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.6.4 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 оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

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

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и Положением об оплате труда МАДОУ № 296.

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. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышения оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

3.7. Работа в выходные или нерабочие дни оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

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

№	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

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

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов (Постановление администрации г. Красноярск от 17.10.2014 №669).

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

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов (Постановление администрации г. Красноярск от 03.09.2014 №539).

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

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

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ;

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

выплаты по итогам работы.

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

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 (Постановление администрации г. Красноярск от 22.09.2010 №399, от 09.06.2012 №252).

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год (Постановление Главы г. Красноярск от 19.04.2010 №176).

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников дошкольных образовательных учреждений определяются согласно Приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с Постановлением администрации г. Красноярск от 03.04.2015 №181).

4.11 Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечение заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимальный размер оплаты

труда), обеспечения региональной выплаты. Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

4.12. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника в праве учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

4.11.1. 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.

4.11.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата. 56 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 обязанностях).

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 № 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 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени. Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

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

4.12. При выплатах по итогам работы учитывается: объем освоения выделенных бюджетных средств; объем ввода законченных ремонтных объектов; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; достижение высоких результатов в работе за определенный период; участие в инновационной деятельности; участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий. Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

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

$$C = C1 \text{ балла} \times B_i,$$

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

C1 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).

$$C1 \text{ балла} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_i - 1 B_i,$$

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

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде; n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим 1}}$.

$$Q_{\text{стим 1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где: $Q_{\text{стим 1}}$ - 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.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.29 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, 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 этих учреждений.

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 размеру должностного оклада руководителю учреждения.

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

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

6.12.1. Должностной оклад устанавливается с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме: Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

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

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

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

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

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

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

качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

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

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

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.

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

в виде замечания – на 10%;

в виде выговора – на 20%.

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

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя и их заместителей и дошкольных учреждений устанавливаются согласно Приложению 8 к настоящему Положению.

6.19. Виды выплат стимулирующего характера, размер, и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя, заместителей учреждения устанавливаются согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

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

	Виды персональных выплат	Размер выплат к
--	---------------------------------	------------------------

		окладу (должностному окладу
1	2	3
1	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: до 3 свыше 3	15% 45%
2	Опыт работы в занимаемой должности: от 1 года до 5 лет при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный» при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Народный»	5% 15% 20%
3	от 5 лет до 10 лет при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный» при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Народный»	15% 25% 30%
4	свыше 10 лет при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный» при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Народный»	25% 35% 40%

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов (Постановление администрации г. Красноярска от 17.10.2014 №669).

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

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

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия	Размер к окладу (должност
--	----------------	--

			ному окладу)
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	Выполнение в срок, качественно и в полном объеме	25%
	Капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными, проверяющими 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%

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

6.24. Руководителю учреждения и его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом 5 настоящего Положения.

6.25. 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.

6.26. 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.

6.27. 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.

6.28. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

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

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

Приложение 6.1
к Положению об оплате труда
МАДОУ «Детский сад №296»

СОГЛАСОВАНО
председатель первичной
профсоюзной организации МАДОУ
«Детский сад №296»

_____ Е.В. Валевич
(подпись) (Ф.И.О.)
«__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ «Детский сад №296»
_____ О.А. Захарова
(подпись) (Ф.И.О.)
«__» _____ 20__ г.

**ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ
САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ
ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ
РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

Критерии оценки результативности и качества труда воспитателя	Критерии оценки		
	Наименование	Индикатор	Количество баллов
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Исполнительская дисциплина: качественное ведение документации, своевременность подачи документации, отсутствие замечаний. (Оперативный контроль заведующего, зам.зав. по УВР)	1
Организация работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение закалывающих процедур, соблюдение температурного, светового режима и т.д.	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов. Оперативный контроль заведующего, зам.зав. по УВР, АХР медсестры, старшего воспитателя.)	1
	Уровень посещаемости	Отсутствие детей, систематически не посещающих ДОУ без уважительной причины От списочного состава группы От 71 до 75 % От 76 до 80% От 81 и более	1 1 2 3
	Организация работы по адаптации вновь поступивших детей	- прием детей в 1 младшие группы (с сентября по декабрь) - вновь поступившие дети в дошкольные группы(сентябрь)	2 1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ	Наличие авторской программы воспитания	5
	Работа в профессиональных объединениях и сообществах педагогов	Руководство творческой группой	2
		Активное участие в творческой группе - сообщение - подготовка документации	1 1

		Наличие плана работы по программе	1	
		Наличие проекта по программе в проектной деятельности	1	
		Руководство «Школой молодого педагога»	3	
		Наставничество (отчёт)	2	
	Разработка дидактического материала, пособий – применение в работе с детьми,	Наличие подтверждающих пособий, документов (<i>по факту</i>):		
		Лэпбук	1	
		Альбом Книга Дидактическое пособие, игра	2 3	
Нетрадиционные формы работы с родителями	Привлечение родителей к укреплению материально-технической базы	На уровне: Группы ДООУ	1 2	
	Использование ИКТ в работе с родителями	Размещение информации на сайте ДООУ (не менее 1 раза в 2 недели)	1	
		Ведение собственной страницы	2	
		Размещение информации в Instagram – 2 шт.	1	
	Результаты участия в творческих конкурсах детей и родителей	Победы на уровне: Района, города Всероссийский Участие на уровне: Района, города	2	
			1	
	Участие в творческих конкурсах ДООУ детей и родителей	Количество предоставленных работ по отношению к общему количеству детей в группе От 30 до 60 % участников Выше 60 % участников	0,5	
1				
Подготовка детей к конкурсам личного участия детей и родителей	В течении Недели 2 недели 3 недели Месяца	1		
		2		
		3		
		4		
Победы в конкурсах личного участия детей и родителей (за 1 грамоту, диплом)	На уровне: Района Города Всероссийские уровни	2		
		3		
		4		
За увеличения объема выполняемой работы	За расширение зоны обслуживания	Оформление праздника: Подготовка костюмов (за единицу)	2	
		Подготовка атрибутов (за 3 единицы)	1	
		Участие в качестве персонажа:	1-2	1
			2-5	2
			6 и более	3
		Смена оформления помещений:	Фотозона	2
			Коридор	1
		Музыкальный зал	1	
		Стена у муз. зала	1	
		Трансляция мероприятий через видеоконференции (вне рабочего времени)	1	
		Кружковая работа (отчёт)	1	
Организация и сопровождение выезда детей	1			
Организация мероприятия вне плана ДООУ	1			
Оперативное выполнение поручений (за единицу)	Интенсивность и напряжённость работы (при	2		

		подготовке к проверкам, конкурсам, утренникам, новому учебному году).	
		За работу по созданию условий для эффективности коллектива	
		Руководство	5
		Организация мероприятий (за единицу)	3
		Работа с ветеранами	1
		Другие мероприятия для членов профсоюза	1
		Оформление документации	3
	Увеличение выполненных работ	Организация питания воспитанников в отсутствие младшего воспитателя	
		1-5 дней	1
		6-10 дней	2
		11-15 дней	3
		16-20 дней	4

Выплата за качество выполняемой работы

Педагогическое мастерство при организации воспитательного процесса	Обобщение педагогического опыта (суммируется по категориям)	Открытый показ: ОД, мастер-класс и т.д. (суммируется по категориям):	
		на уровне :	
		ДОУ	1
		округа;	2
		района	3
	город	4	
	край	5	
	Наличие публикаций:	В Интернете	1
		СМИ	2
		Специализированные журналы	3
Выступление:	На уровне ДОУ	1	
	Округа	2	
	Района	3	
	Города	4	
Результаты участие в конкурсах не профессионального мастерства (суммируется по категориям)	Победа на уровне:		
	Округа, Района	2	
	Города	3	
	Участие на уровне:		
Округа, Района	1		
Города	2		
Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства суммируется по категориям)	Победа на уровне:		
	Округа, Района	2	
	Города	3	
	Участие на уровне:		
Округа, Района	1		
Города	2		
Результаты участия работника в ИНТЕРНЕТ - конкурсах профессионального мастерства суммируется по категориям)	Участие	1	
	Победа	2	

Критерии оценки результативности и качества труда физ.инструктора			
	Наименование	Индикатор	Количество баллов
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	100%	1
Организация и проведение мероприятий,	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и	наличие мероприятий	1

способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	т.п.		
Организация здоровьесберегающей, развивающей предметно- пространственной среды	Создание комфортных условий для детей	Пополнение и обогащение предметно-пространственной среды нетрадиционными пособиями и оборудованием	2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижение детей	Участие в муниципальных, всероссийских смотрах-конкурсах, соревнованиях, фестивалях и пр.	Участие детей в мероприятиях на разном уровне: Округ Район Город Край Победа детей: Округ Район Город Край	1 2 3 4 2 3 4 5
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
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	1
Участие в инновационной деятельности	Работа в профессиональных объединениях и сообществах педагогов	Составление презентаций, участие в работе курсов, семинаров, конференций, педсоветов и др. мероприятий на уровне (при наличии презентации продукта) ДООУ Округа района края	1 2 3 4
		Участие в судебных коллегиях (за единицу)	0,5
		Организация совместного мероприятия (досуг, акция, круглый стол и др.) с использованием нетрадиционных форм.	1
		Разработка дидактического материала, пособий – применение в работе с детьми,	Наличие подтверждающих пособий, документов (<i>по факту</i>)
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Подготовка группы к новому учебному году. - проведение генеральной уборки помещения перед приемом детей	2
		Ремонт учреждения (в зависимости от объема выполненных работ) - проведение косметического ремонта групповых помещений	3
	За расширение зоны обслуживания	Ролевое участие на праздниках и развлечениях;	1
		Подготовка атрибутов к празднику (за единицу)	1
		Руководство творческой группой	2
		Участие в творческой группе	1
	Предоставление информации на сайт ДООУ	1	

		Кружковая работа	1
	За увеличение объема выполняемой работы	Оперативное выполнение поручений	2
Выплата за качество выполняемой работы			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Обобщение педагогического опыта (суммируется по категориям)	Открытый показ: ОД, мастер-класс и т.д. (суммируется по категориям): на уровне ДОУ; округа; района город	1 2 3 4
	участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	2
	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	1
	Публикация (сертификат или рецензия, раннее представленного опыта, получившего экспертную оценку	Наличие публикаций: В Интернете СМИ Специализированные журналы	1 2 3
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие программы	2
		призовое место в конкурсе проектов и программ	2
		издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	1
	Личное участие в конкурсе	На уровне: Округа, района Города, всероссийский уровень Победа: Округ Район Город Всероссийский	1 2 3 4 5 6

Критерии оценки результативности и качества труда муз. руководителя	Наименование	Индикатор	Количество баллов
	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	100%	1
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	наличие мероприятий	1

Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	Праздники здоровья, развлечения для детей, мастер-классы	Проведение мероприятия, наличие конспекта	1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижения детей	Смотры-конкурсы, соревнования, фестивали др.	Участие: округ район город край	2
			3
		Победа: округ район город край	4
			5
		3	
		4	
5			
6			
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные дню матери, временам года, и т.п.	Проведение мероприятия, положительный отзыв	3
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика	
Участие в инновационной деятельности	Работа в профессиональных объединениях и сообществах педагогов	Составление презентаций, участие в работе курсов, семинаров, конференций, педсоветов и др. мероприятий (при наличии презентации продукта) ДОУ Округа района края	1
			2
			3
			4
Осуществление дополнительных работ	Участие в ремонте ДОУ и работ по благоустройству и озеленению территории	Подготовка кабинета к новому учебному году. - проведение генеральной уборки помещения перед приемом детей Ремонт учреждения (в зависимости от объема выполненных работ) - проведение косметического ремонта групповых помещений	2
			3
За увеличения объема выполняемой работы	Оперативное выполнение поручений (за единицу)	Качественное, своевременное, без замечаний	2
			2
	Помощь в подготовке и проведении мероприятий:	<ul style="list-style-type: none"> • Изготовление костюмов, атрибутов (за единицу) • Участие в качестве персонажа (за 1 утренник) • Сопровождение детей • Оформление помещений 	1
			1
Организация кружковой работы	Наличие отчёта	1	
Выплата за качество выполняемой работы			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Обобщение педагогического опыта (суммируется по категориям)	Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.д. на уровне ; округа; района	1
			2

	город	3
Публикация	сертификат или рецензия, раннее представленного опыта, получившего экспертную оценку	1
Личное участие в конкурсе	Открытый показ: ОД, мастер-класс и т.д. (суммируется по категориям): на уровне ДООУ; округа; района город	1 2 3 4
	Наличие публикаций: В Интернете СМИ Специализированные журналы	1 2 3
	На уровне: Округа, района Города, всероссийский уровень Победа: Округ Район Город Всероссийский	1 2 3 4 5 6

Критерии оценки результативности и качества труда педагога-психолога			
	Наименование	Индикатор	Количество баллов
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам (на основании справок контроля заместителя заведующего по УВР)	100%	1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Работа в проф.объединениях и сообществах педагогов	Участие в творческой группе Руководство творческой группой	1 2
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ Представление материала	5 1
	Организация и участие в создании нетрадиционных форм работы с родителями	Проведение нетрадиционных форм взаимодействия и сотрудничества с родителями (мастер-класс, клуб, гостиная, газеты, брошюры, присутствие родителей на диагностике)	2
	Участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	1
		призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	2
		презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	1
Адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении	1	

		конкретных проблем	
	Организация и проведение мероприятий для родителей, показывающих достижения детей (за единицу)	Наличие мероприятий: утренники, праздники, НОД, мастер-классы, выставки, дни открытых дверей и пр.	2
	Пополнение и обогащение ПРС нетрадиционным оборудованием и пособиями	Создание комфортных условий для детей	1
		Выполнение поручений администрации несвязанных с педагогической деятельностью	2
За увеличения объема выполняемой работы	Оперативное выполнение поручений (за единицу). Качественное, своевременное, без замечаний	Помощь в подготовке и проведении мероприятий: <ul style="list-style-type: none"> • Изготовление костюмов, • Изготовление атрибутов (за единицу) • Участие в качестве персонажа (за 1 роль) • Сопровождение детей 	2
			1
			1
			1
		Организация кружковой работы	2

Выплата за качество выполняемой работы

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	наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	3
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Обобщение педагогического опыта (суммируется по категориям)	Открытый показ: ОД, мастер-класс и т.д. (суммируется по категориям): на уровне ДООУ; округа; района город	1
			2
			3
	Публикация (сертификат или рецензия, раннее представленного опыта, получившего экспертную оценку	Наличие публикаций: В Интернете СМИ Специализированные журналы	1 2 3
	Личное участие в конкурсе	На уровне: Округа, района Города, всероссийский уровень Победа: Округ Район Город Всероссийский	1
2			
1			
2			
			3
			4

Критерии оценки результативности и качества труда старшего воспитателя	Наименование	Индикатор	Количество баллов
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-методическими материалами, учебно-методическими пособиями	Постоянный мониторинг информационно-методических материалов и обеспечение ими согласно образовательным программам	5
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации	Ведение базы автоматизированного сбора информации	1

	с помощью информационных компьютерных технологий		
	Система индивидуальной дополнительной работы с молодыми специалистами	План работы с молодыми специалистами, отчет о проделанной работе	2
	Курирование отчётных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые НОД, утренники, праздники, акции, флешмобы и др.	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждении	Профессиональный рост педагогов	Участие педагогов в конкурсах, наличие методических разработок	1
	Информированность педагогов и родителей о деятельности ДОУ	Частота сменности, актуальность и содержательность наглядной информации методических материалов в методическом кабинете и холлах ДОУ	2
	Организация и координация дополнительных образовательных услуг	На арендной основе Платные образовательные услуги ЧДУ	2 5 3
Осуществление дополнительных работ	За увеличение объема выполняемой работы	Рольное участие на утренниках и развлечениях, за единицу;	1
		Изготовление костюмов (пошив за 1 пгучку);	2
Подготовка атрибутов		1	
Трансляция видеоконференции для родителей		1	
		Курирование системы «Эталон»	2
	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	5
Выплата за качество выполняемой работы			
Эффективность управленческой деятельности	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах и т.д.	2
		Публикация и распространение методических рекомендаций, программ и т.д.	2
		Размещение информации на сайте ДОУ	2
	Курирование Instagram	Отчёт	5
	Призовые места ДОУ на различных конкурсах	Грамоты, дипломы: (за единицу)	1
	Организация и курирование творческих конкурсов	Грамоты, дипломы	5
	Призовые места воспитанников в смотрах, конкурсах, фестивалях и выставках	Участие: округ район город край Победа: округ район город край	2 3 4 5 3 4 5 6
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Обобщение управленческого, педагогического опыта (суммируется по категориям)	Открытый показ: ОД, мастер-класс и т.д. (суммируется по категориям): на уровне ДОУ;	1
		округа;	2
		района	3

		город	4
	Публикация (сертификат или рецензия, раннее представленного опыта, получившего экспертную оценку)	Наличие публикаций: В Интернете СМИ Специализированные журналы	1 2 3
	Личное участие в конкурсе	На уровне: Округа, района Города, всероссийский уровень Победа: Округ Район Город Всероссийский	1 2 1 2 3 4

Кладовщик, кастелянша	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; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	5
			10 часов в месяц	10
			15 часов в месяц	15
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	наличие замечаний по утрате и порче имущества	Отсутствие замечаний	5
	Ведение профессиональной документации (брокеражные журналы, книга входящего транспорта, обработка накладных, журнал по остаткам сырья)	наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирурующих или надзирающих органов, аварий	Отсутствие замечаний	5
			Сертификация и удостоверение качества входящей продукции	Наличие сертификатов
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирурующих органов	отсутствие предписаний	5
			устранение предписаний в установленные сроки	3
	Проведение праздников для детей	участие в мероприятиях учреждения		2
	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	5	
		отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	2	

Рабочий по комплексному	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач
--------------------------------	---

обслуживанию зданий, дворник, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, дворник	Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	5
			10 часов в месяц	10
			15 часов в месяц	15
	Обеспечение сохранности имущества и его учёт	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	Отсутствие замечаний	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	5
			устранение предписаний в установленные сроки	3
	Проведение праздников для детей	участие в мероприятиях учреждения		2
	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	5
		отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	2	

Специалист по закупкам	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы		
	Владение информационными программами, использование информационных систем	0 замечаний	1
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Протоколируемые поручения	0 замечаний	1
	Обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	0 замечаний	2
	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	0 замечаний	1
	Экспертиза результатов закупок, приемка товаров		2
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	0 замечаний	1

Секретарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Образцовое состояние документооборота	Качественное и своевременное ведение книг приказов: - по основной деятельности - по личному составу работников - по личному составу воспитанников - по входящей/исходящей корреспонденции	0 замечаний 0 замечаний 0 замечаний 0 замечаний	1 1 1 1
	Взаимодействие с учреждениями Пенсионного фонда, учреждениями страхования	- своевременное предоставление информации в Пенсионный фонд и документов для оформления пенсий работникам	0 замечаний	3
		- своевременное предоставление информации в страховые учреждения и продление полисов мед.страхования работникам ДООУ	0 замечаний	2
		- своевременное ведение журналов регистрации	0 замечаний	2
	Соблюдение законодательства в сфере образования	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний	2
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	2
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Электронная база данных на работников ДООУ	Своевременно	1
		Своевременное предоставление данных, полученных по электронной почте	Своевременно	1
		Своевременное предоставление и обновление информации на сайте ДООУ (не менее 2 раз в месяц)	Своевременно	1
		Заправка и обслуживание картриджей в принтере	Своевременно	1
		Бесперебойная работа компьютерных систем	Своевременно	1
	Осуществление дополнительных работ	Участие в мероприятиях учреждения (оформление, подготовка атрибутов) сопровождение мероприятий фото и видеосъемкой	Выполнение поручений администрации, не связанных с профессиональной деятельностью	2
		Оперативное выполнение поручений (за единицу)		1
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний	1
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	2
		качественное ведение и	Соблюдение сроков	10

		своевременное предоставление отчётной документации	отчётов и полноты информации	
		Разработка рекламной продукции, брошюр и т.д.	Наличие макетов продукции	5

Специалист по охране труда	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение дополнительных видов работ	Выполнение разовых поручений и особо срочных работ.	Акт выполненных работ	2
	Обеспечение сохранности имущества и его учёт	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	Отсутствие замечаний	2
		отсутствие производственных травм	отсутствие травм	2
	Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5
			свыше 1	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	3
	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	1
	выплаты за качество выполняемых работ			
соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	3	

Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	3
			устранение предписаний в установленные сроки	2
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек заболеваний	3
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно циклическому меню	отсутствие замечаний надзорных органов	0	4
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	3
		подготовка пищеблока к новому учебному году	постоянно	2

Выплаты за качество выполняемых работ			
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	1
Качество приготовления пищи	отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	отсутствие замечаний медицинского работника	2

Младший воспитатель	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
		наименование	индикатор	
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 закалывающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	5
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	5
		Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по Охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности	отсутствие замечаний администрации	1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	3
		участие в благоустройстве и озеленении территории	Постоянно	2
		подготовка группы к новому учебному году	Постоянно	2
		благоустройство групп, оформление стендов в коридорах ДОУ	Постоянно	2
	Участие в мероприятиях учреждения	участие в организации праздника (оформление, подготовка атрибутов, второстепенные роли)	Постоянно	1
		ролевое участие на утренниках и развлечениях	Постоянно	1
		Изготовление сложных костюмов (пошив за 1 шт.)	Постоянно	1
Итого:				

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	2

Приложение 6.2
к Положению об оплате труда
МАДОУ «Детский сад №296»

СОГЛАСОВАНО

председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ «Детский сад №296»

(подпись) Е.В. Валевиц

«__» _____ 20__ г.
(Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ «Детский сад №296»

(подпись) О.А. Захарова

«__» _____ 20__ г.
(Ф.И.О.)

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

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

	Тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	Наличие реализованных программ методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3%	
Кадровое обеспечение	Работа с молодыми педагогами	Наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный уровень, региональный уровень, муниципальный уровень)	5%	
	Участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах	Наличие участников Наличие победителей	2% 5%	
	Обеспечение принципа «открытости» системы оплаты труда в учреждении	Отсутствие обоснованных жалоб	5%	
	Выполнение в полном объеме, без замечаний поручений зафиксированных в протоколе, приказе	В полном объеме, без замечаний 1 поручение-5%, но не более 20%	5%	
	Участие в городских коллегиальных органах и группах	Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%	
	Профессиональные достижения руководителя		Участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня: 1 выступление (публикация) 2 и более выступлений (публикаций)	2% 5%
			Личные победы в профессиональных конкурсах (1-3 место)	5%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Образовательные результаты	Учебные результаты	Наличие проектов в вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	10%	
	Внеучебные результаты	Наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): международный и всероссийский уровень, региональный уровень, муниципальный уровень,	5%	
			2%	
			2%	
	Воспитательная работа	Отсутствие детей систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%	
			Отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
			Положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников, семей), стоящих на профилактическом учете	2%
Организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых			5%	
Организационная и финансово-хозяйственная деятельность	Осуществление закупочной деятельности	Отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирующих органов	3%	
	Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	Получение грантов	5%	
		Предоставление платных образовательных услуг по тарифам, предусмотренным правовым актом города по индивидуальным тарифам	5% 10%	

	Наличие контрактов с частными дошкольными учреждениями	1 контракт-2%	10%
--	--	---------------	-----

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе	Наименование	Индикатор	кол-во %
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	пополнение фонда методической литературы	5 %
	Наличие высококвалифицированных кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров	15 %
		составление графика аттестации	5 %
		работа с аттестационными документами	15 %
		Составление, корректировка и сопровождение повышения квалификации педагогов	5%
		работа по наставничеству с молодыми педагогами	5 %
	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной безопасности, охраны труда	контроль за соблюдением требований СанПина при организации образов. процесса и режимных моментов	5 %
		ответственность за соблюдение педагогами пожарной безопасности и охраны труда	5 %
		подготовка к новому учебному году	10 %
	система непрерывного развития педагогических кадров	наличие реализации программы развития педагогических кадров	10 %
		наличие аналитических материалов (карты наблюдения, контрольные таблицы)	10 %
	создание и реализация программ и проектов направленных на укрепление здоровья детей	контроль за проведением мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников	15 %
		контроль за системой закаливающих и профилактических мероприятий	5 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты			
Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	оказание помощи педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий	10 %
		организация методических мероприятий (открытые просмотры, презентации, мастер-классы)	15 %
		личное участие в профессиональных конкурсах разного уровня	15 %
		участие педагогов в профессиональных конкурсах разного уровня	5 %
		победы педагогов в профессиональных конкурсах разного уровня	10 %

	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	участие в конференциях разного уровня	10 %
		публикация опыта разного уровня	10 %
		участие в РМО района	10%
		организация и сопровождение работы экспериментальной площадки (за единицу)	15 %
		разработка и реализация проектов розного уровня	15 %
	достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, соревнованиях	участие воспитанников в конкурсах, смотрах, соревнованиях	5 %
		победа воспитанников в конкурсах, смотрах, соревнованиях	15 %
	взаимодействие с семьями воспитанников	организация просветительской работы	5 %
		контроль за организацией педагогами работы семьями воспитанников	10 %
		участие в организации работы с проблемными семьями	15 %
Наличие дополнительных работ	Взаимодействие с другими социальными институтами	Отчётность военкомат	5%
		Отчётность по антикоррупции	5%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом	Корректировка и реализации ООП ДОУ	10 %
		Корректировка и реализация программы развития ДОУ	10 %
		Корректировка и реализация программы работы с родителями	10 %
		Разработка и реализация проектов	10 %
	своевременное предоставление информации о работе учреждения	работа с сайтом	20 %
		ведение документации	10 %
		работа с Интернет-ресурсами	10 %
	отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество планирования. Качество проведения мониторинга.	ведения документации ВСОКО	20 %
		корректировка и сопровождение системы работы по индивидуальной оценке развития ребёнка	20 %

Критерии оценки результативности и качества труда заместителя заведующего по АХР			
	наименование	индикатор	Количество %
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	пополнение фонда методической литературы, учебно-методических пособий, игрушек;	5 %
		материальная ответственность, отсутствие замечаний по хранению и списанию материальных ценностей	20 %
		обеспечение в полном объёме игровых, хозяйственных и др. помещений оборудованием и инвентарём, отвечающих требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности	20 %
		Своевременная перезарядка огнетушителей	5 %
		Контроль за исправностью противопожарного инвентаря, сигнализации	10 %

		Своевременная подача сведений по теплу, водоснабжению и электроэнергии Контроль за рациональным расходом энергоресурсов	10 %
		Контроль за состоянием освещения, системы отопления и водоснабжения Своевременная подача заявок на проведение ремонта Пожарная безопасность	10 %
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки;	10 %
		контроль за соблюдением требований СанПиНа при организации образовательного процесса и режимных моментов;	10 %
		ответственность за соблюдением персонала пожарной безопасности и охраны труда	5 %
		Организация и проведение работы по подготовке помещений и участков: к осенне-зимнему периоду;	10 %
		к летнему оздоровительному периоду	10 %
		готовность к новому учебному году	10 %
		участие в ремонте помещений	10 %
		участие в ремонте здания	10 %
		участие в субботнике и озеленении территории	10 %
Сохранение здоровья детей в учреждении	Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствие жалоб, замечаний Роспотребнадзора; контроль за соблюдением режима питания; наличие аналитических материалов (карты наблюдения, контрольные таблицы и т.д.)	5 %
	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и контроль за проведением мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников;	5 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты			
Обеспечение качества образования в учреждении	Составление контрактов (контрактный управляющий) на обслуживание, исполнение бюджетной сметы	Работа с поставщиками, исполнение заключаемых контрактов	10 %
	размещение на федеральных сайтах (контрактный управляющий)	Работа с сайтами, электронной почтой	10 %
	Работа в непрерывном режиме	Отсутствие больничного в течение календарного года	15 %
	Взаимодействие с семьями воспитанников	включение родителей в совместные с ДОО мероприятия (ремонтные, озеленительные и т.п.).	10 %
Работа в контрольно-аналитическом режиме	Участие в работе комиссий, жюри	Руководство и участие	5 %
		Участие в комиссии по материальному поощрению	10 %
		Активное участие в деятельности первичной профсоюзной организации	5 %
Выплаты за качество выполняемых работ			

Эффективность управленческой деятельности	Управление обслуживающим персоналом на основе соблюдения правил СанПин	Обеспечение качественной уборки помещений, территории, здания	10 %
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	5 %
	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения	Стабильная работа	5 %
	Своевременное предоставление информации о работе учреждения	ведение оперативной отчетной документации различной направленности;	5 %
	Своевременное устранение замечаний надзорных органов	Организация работы по устранению замечаний, внесение предложений, реализация планов и проектов по устранению замечаний.	5 %
	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	наличие эффективных предложений	5 %
	Работа с общественностью. Повышение имиджа и престижа, привлечение спонсоров, реклама услуг, предоставляемых ДООУ.	Организация мероприятий различного уровня совместно с ведомствами и организациями	5 %
	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	5 %
Ведение документации учреждения	Обеспечение юридической документацией для организации технического процесса	Сотрудничество со сторонними организациями	3 %
	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	Отсутствие замечаний руководителя, контролирующих или надзирающих органов	10 %
	Наличие дополнительных работ	Своевременно и качественно	10 %

Приложение 6.3
к Положению об оплате труда
МАДОУ «Детский сад №296»

СОГЛАСОВАНО

председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ «Детский сад №296»

_____ Е.В. Валевиц
(подпись) (Ф.И.О.)
«__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ «Детский сад №296»

_____ О.А. Захарова
(подпись) (Ф.И.О.)
«__» _____ 20__ г.

Виды и размеры персональных выплат работникам МАДОУ №296
в соответствии с Постановлением администрации г. Красноярск
(от 03.09.2014 №539, от 17.10.2014 №669, от 03.04.2015 №181, от
15.12.2016 №742, от 17.03.2017 №167, от 21.05.2018 №338, 07.09.2020 №679)

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, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
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%
(п. 2 в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 03.04.2015 N 181)		
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
5	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
8	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 6.4
к Положению об оплате труда
МАДОУ «Детский сад №296»

СОГЛАСОВАНО
председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ «Детский сад №296»

(подпись) Е.В. Валевич
(Ф.И.О.)
«__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ «Детский сад №296»

(подпись) О.А. Захарова
(Ф.И.О.)
«__» _____ 20__ г.

**Виды и размер выплат по итогам работы работникам
МАДОУ №296**

в соответствии с Постановлением администрации г. Красноярска
от 03.09.2012 №379, от 18.02.2013 №75

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	х	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
--	-----------------------------------	---------	----

СОГЛАСОВАНО
председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ «Детский сад №296»

(подпись) Е.В. Велевич

«__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ «Детский сад №296»

О.А. Захарова
(подпись) (Ф.И.О.)
«__» _____ 20__ г.

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

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярска от 22.09.2010 N 399, от 09.06.2012 N 252, от 26.12.2012 N 650, от 28.06.2013 N 309, от 08.10.2013 N 529, от 03.04.2015 N 181, от 15.12.2016 N 742, от 13.03.2019 N 147)

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:

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 руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 7 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.

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

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях	за каждого:	
	обучающегося	0,3
	воспитанника	0,5
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных: клубов (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
6. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15

7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
9. Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3, но не более 30
10. Наличие загородных объектов (лагерей)	находящихся на балансе учреждения	30
11. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
12. Наличие собственных котельной, очистных сооружений	за каждый вид	10
13. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,5
14. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных коррекционных образовательных учреждений (классов, групп))	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
15. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15

Приложение 6.6
к Положению об оплате труда
МАДОУ «Детский сад №296»

СОГЛАСОВАНО
председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ «Детский сад №296»

(подпись) **Е.В. Валевич**
(Ф.И.О.)
«__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ «Детский сад №296»

(подпись) **О.А. Захарова**
(Ф.И.О.)
«__» _____ 20__ г.

ПЕРЕЧЕНЬ

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

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
1.5. Дошкольные образовательные учреждения	Воспитатель

Приложение 6.7
к Положению об оплате труда
МАДОУ «Детский сад №296»

СОГЛАСОВАНО
председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ «Детский сад №296»
_____ Е.В. Валевиц
(подпись) (Ф.И.О.)
«__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ «Детский сад №296»
_____ О.А. Захарова
(подпись) (Ф.И.О.)
«__» _____ 20__ г.

Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей муниципальных образовательных учреждений города Красноярск и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителей, заместителей руководителей и главного бухгалтера)

№ п/п	Наименование	Кратность
1.	Муниципальные образовательные учреждения г. Красноярск	
1.1	Руководитель	3,0
2	Заместитель руководителя	2,2

Пропиновано, проинформировано

54 (наличествует копия) 11/11/11

Заведующий МАДОУ № 296

Ю.А. Захарова

