

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. заведующего

МБДОУ № 22

Сулимова С.И.



17 августа 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель

ППО МБДОУ № 22

Чашева А.О.



17 августа 2023 г.

Приложение № 2 к Коллективному договору

Положение об оплате труда работников МБДОУ № 22 г. Красноярск

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск», утв. Постановлением администрации г. Красноярск от 27 января 2010 г. № 14 в действующей редакции, и регулирует порядок, условия оплаты труда работников МБДОУ № 22, координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города (далее - учреждения).

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.4. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

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

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

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

II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.2. 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		3 849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		4053*
2-й квалификационный уровень		4498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 649
	при наличии высшего профессионального образования	7 569
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 959
	при наличии высшего профессионального образования	7 926
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 623
	при наличии высшего профессионального образования	8683
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341
	при наличии высшего профессионального образования	9505

*Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 576 руб.

2.3. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	4053
2-й квалификационный уровень	4276
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4 498
2-й квалификационный уровень	4 943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6 854
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	4 993
2-й квалификационный уровень	5 431
3-й квалификационный уровень	5 961
4-й квалификационный уровень	7167

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по охране труда" устанавливается в размере 4 943 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается в размере 4 943 руб.

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9 888
2-й квалификационный уровень	10629
3-й квалификационный уровень	11467
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
2-й квалификационный уровень	4 943
3-й квалификационный уровень	5 431
4-й квалификационный уровень	6 854
5-й квалификационный уровень	7 742
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
5-й квалификационный уровень	8367

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	8 993
2-й квалификационный уровень	10418
3-й квалификационный уровень	11219

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3481
2-й квалификационный уровень	3649
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4053
2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6542

2.6. 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 пункте 2.6.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,

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

№ 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 учреждения	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 2.6.6 настоящего Положения;

$K2$ - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.6.7 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:

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

где:

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

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

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

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

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на 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. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Приложением № 6 к Коллективному договору «Списки профессий и должностей, работа на которых во вредных условиях труда дает право на получение компенсационных выплат и размер компенсационных выплат»

3.3. В соответствии с Законом Красноярского края от 3 декабря 2004 г. N 12-2668 "О гарантиях, компенсациях и мерах социальной поддержки лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями" работникам устанавливается надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 30 процентов.

Размер указанной надбавки увеличивается на 10 процентов при наличии стажа работы в Красноярском крае один год и на 10 процентов за каждые последующие два года работы.

Молодежи (лицам до 30 лет) размер надбавки увеличивается на 30 процентов с первого дня работы в местностях с особыми климатическими условиями, если они прожили на территории Красноярского края не менее 5 лет.

В соответствии с постановлением Верховного суда РФ от 07.12.2017 N 38-П процентная надбавка начисляется сверх МРОТ.

3.4. В соответствии с Постановлением администрации Красноярского края от 21 августа 1992 г. N 311-П "Об установлении районного коэффициента к заработной плате" работникам устанавливается надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 30 процентов.

В соответствии с постановлением Верховного суда РФ от 07.12.2017 N 38-П районный коэффициент начисляется сверх МРОТ.

3.5. В соответствии с постановлением Верховного суда РФ от 16.12.2019 N 40-П и с постановлением Верховного суда РФ от 11.04.2019 N 17-П при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, которые начисляются сверх МРОТ.

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

3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы *
1	За работу в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) **	20
2	Руководителю, имеющему группы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15
3	За ненормированный рабочий день	15%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> В образовательных учреждениях, имеющих группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих группах.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

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

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

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 20.05.2011 N 170)

- 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;

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярска от 18.03.2011 N 74, от 21.10.2011 N 473, от 03.09.2014 N 539)

- 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 1.8 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

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

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

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

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников дошкольных образовательных учреждений определяются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10, 4.15, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями к настоящему Положению.

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

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.12.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

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

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

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

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

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

4.13. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

4.14. 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:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

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

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

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

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

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

итогах работы;

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

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

V. Единовременная материальная помощь

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

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

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

VI. Оплата труда руководителя учреждения, их заместителей

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

- должностной оклад;

- выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

при высшей квалификационной категории - 20%;

при первой квалификационной категории - 15%

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

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайства ТО ГУО по Кировскому району (далее -ТО).

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

экономической деятельности, согласно **Приложению № 5** к настоящему Положению.

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

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

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

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

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей на **20 процентов** ниже размеров должностных окладов руководителя учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

6.15. Руководитель учреждений 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 в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

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

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

в виде замечания - на 10%;

в виде выговора - на 20%.

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

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя, заместителей устанавливаются согласно **приложения № 6** к настоящему Положению.

6.19. Руководителю, заместителям устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п/п	Виды персональных выплат	размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
2	Опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии,	15%

искусствоведения** при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения**	20%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный**	15%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"*	20%
от 5 лет до 10 лет	15%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения**	25%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения**	30%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный**	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"**	30%
свыше 10 лет	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения**	35%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения*	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный**	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"**	40%

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

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

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

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

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

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%

Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

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

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

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

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

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

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

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы 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 руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		размер (%) от доходов полученной организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты 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

6.27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного Приложением № 7 к настоящему Положению.

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ № 22

Выплаты
за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ для работников МБДОУ № 22

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения			Предельное количество баллов	Периодичность
Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	5	ежемесячно
	Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	2	ежемесячно
	Методическое обеспечение воспитательно - образовательного процесса	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне ДОУ	- постоянное участие в комиссиях; - подготовка отчетной документации.	1,5	ежемесячно
Организация и проведение творческих конкурсов ДОУ по плану работы		Подготовка к конкурсам, наличие работ.	3	ежемесячно	

	<p>Повышение профессиональной компетентности.</p> <p>Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов.</p> <p>Участие в работе жюри</p>	<p>Выступления (В) на ПС, ПК, заседаниях профессиональных сообществ</p> <p>Проведение мастер-классов. (Тексты выступлений, протоколы заседаний.)</p> <p>Отзывы участников (руководителей) профессиональных объединений.</p> <p>Документ, подтверждающий членство в жюри (Ж)</p> <p>Уровень: МБДОУ</p>			ежемесячно	
			района	1		
			города	1,5		
			края	2		
	<p>Участие старшего воспитателя в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях.</p>	<p>Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие (У); призовые места (П).</p> <p>Уровень: района</p>	У	П	ежемесячно	
			1,5	2		
			города	2		3
			края	3		4
			РФ	4		5
		Международные	4	5		
	<p>Личное участие в конкурсе профессионального мастерства с представлением собственного педагогического опыта (Воспитатель года)</p>	<p>представление собственных результатов и наработок</p>		6		
	<p>участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности</p>	<p>внедрение новых технологий, форм, методов, приёмов в работе</p>		2	ежемесячно	
	<p>Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта занятия и публикация</p>	<p>Изданное пособие с опубликованным текстом. Уровень:</p>	МБДОУ	1		
района			1,5			
города			2			
края			2.5			

		РФ	3	ежемесячно
		Международные	4	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы воспитания	3	ежемесячно
	Сопровождение педагогов при разработке образовательных программ инклюзивного образования	Консультации педагогам	3	ежемесячно
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Организация и участие в мероприятиях городской Недели качества, Дней открытых дверей, открытых показов дополнительного образования	Наличие мероприятий	3,5	ежемесячно
Организация аттестации педагогических работников	Подготовка педагогов к аттестации, оформление документов.	В соответствии с планом аттестации		
	- на соответствие должности		1	ежемесячно
	- первая категория		2	ежемесячно
	- высшая категория		3	ежемесячно
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	участие в проведении ремонтных работ в кабинете	1	ежемесячно
		участие в проведении ремонтных работ на общественных местах	2	ежемесячно
		участие в проведении ремонтных работ в учреждении, связанных с вредными условиями, на территории	3	ежемесячно
	Участие в благоустройстве территории ДОУ	озеленение, санитарные дни, благоустройство, организация огорода	1,5	ежемесячно
	Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов	3	ежемесячно
		- приготовление костюмов	1	ежемесячно
		- изготовление элементов костюма	1	ежемесячно

		- изготовление атрибутов	1	ежемесячно
		- помощь в оформлении помещения	1,5	ежемесячно
Качественный уровень выполнения муниципального задания	За увеличение объема выполняемой работы	- Выполнение обязанностей ответственного по охране труда	2	ежемесячно
		- выполнение заданий администрации: Разовое Месяц	1 3	ежемесячно
		Сопровождение детей за территорию ДОУ	1,5	ежемесячно
		- ведение документации по компенсациям	1,5	ежемесячно
		- выполнение обязанностей администратора сайта ДОУ	2	ежемесячно
		- выполнение обязанностей дежурного администратора	1,5	ежемесячно
		- выполнение обязанностей администратора сайта bus.gov.ru	2	ежемесячно
		Ведение табеля, Ведение книг педсоветов, общего собрания трудового коллектива, общего родительского собрания	2	ежемесячно
		Нет замечаний	3	ежемесячно
	Результаты анализа			

Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		Предельное количество баллов	Периодичность
Организация, проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности и др.	Проведение открытых занятий, праздников, «Дни открытых дверей», семинары и т.д. для коллег и родителей	Наличие мероприятий	1,5	ежемесячно
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	3	

Обеспечение занятости воспитанника	проведение с воспитанниками занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков, наставническая работа	постоянно	2	ежемесячно
Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	3	ежемесячно
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Выстраивание воспитательно-образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	Работа с детьми с ОВЗ	3	ежемесячно
	Адаптация вновь поступивших детей	Обеспечение информационно – педагогической поддержкой ребёнка и родителей	1	ежемесячно
	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне ДОУ	участие в комиссиях: Разовое - Постоянное-	0,5 1,5	ежемесячно

<p>Повышение профессиональной компетентности:</p> <p>-Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов.</p> <p>-Участие в работе жюри</p>	<p>Выступления (В) на ПС, ПК, заседаниях профессиональных сообществ. Проведение мастер-классов. (Тексты выступлений, протоколы заседаний). Отзывы участников (руководителей) профессиональных объединений. Документ, подтверждающий членство в жюри (Ж) -Уровень: ДОУ</p>	0,5	ежемесячно
	района	1	ежемесячно
	города	1,5	ежемесячно
	края	1,5	ежемесячно
	РФ	2	ежемесячно
<p>Участие в конкурсе профессионального мастерства с представлением собственного педагогического опыта (Воспитатель года)</p>	<p>представление собственных результатов и наработок</p>	5	
<p>Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта занятия и публикация</p>	<p>С учётом уровня мероприятия и результата участия (наличие сборника публикаций, печатного издания) Уровень: ДОУ</p>	0,5	ежемесячно
	района	1	ежемесячно
	города	1,5	ежемесячно
	края	2	ежемесячно
	РФ	2,5	
Международные	2,5	ежемесячно	
<p>Наставничество молодых педагогов при проведении мероприятий разного типа, сопровождение при организации повседневной НОД, режимных моментов</p>	<p>Отсутствие замечаний методической службы ДОУ по ведению профессиональной документации, активное участие молодых специалистов в различных мероприятиях учреждения, качественная организация НОД</p>	1	ежемесячно

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
достижения воспитанников	участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	процент участвующих от общего числа воспитанников	3	ежемесячно
		ведение портфолио воспитанников	3	
		призовое место	2	
организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0	2	ежемесячно
участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	3	ежемесячно
эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2	ежемесячно
		высокий уровень решения конфликтных ситуаций	2	
	Работа с квитанциями (Оплата родителями за содержание ребёнка в ДОУ)	Не менее 80%	2	
	посещаемость воспитанников	не менее 80%	2	
высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	3	ежемесячно
	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	2	ежемесячно
осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	2	ежемесячно
	За увеличение объёма работ	выполнение заданий администрации: Разовое Месяц	1	ежемесячно
			3	
	Участие в благоустройстве территории ДОУ	озеленение, благоустройство	1,5	ежемесячно
Помощь в подготовке и участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях ДОУ	- Приготовление костюмов, изготовление атрибутов	1	ежемесячно	

		- пошив костюмов педагогами или родителями	3	ежемесячно
		- помощь в оформлении помещения	0,5	ежемесячно
		- Разработка сценария	1	ежемесячно
		- участие в качестве персонажа на утреннике в другой группе	1,5	ежемесячно
	Разработка собственного педагогического проекта и его реализация	Представление проекта как: Разработчик Краткосрочный от 1-4 недель Среднесрочный от 1 -5 мес. Долгосрочный более 6 месяцев	1 2 3	ежемесячно
Результаты контрольно- инспекционной деятельности со стороны администрации	Справка (отсутствие замечаний сан. тройки, администрации, надзорных органов)	0	2	ежемесячно

Педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			Предельное количество баллов	Периодичность
	Эффективность работы с родителями	Организация и участие в создании клубных форм работы с родителями, способствующих сохранению и восстановлению психического здоровья детей	Соблюдение и наличие графика и плана проведения встреч	2	ежемесячно
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне ДОУ	участие в комиссиях: Разовое - Постоянное-	0,5 1,5	ежемесячно
		Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов	Проведение мастер-классов. (тексты выступлений, протоколы заседаний.) Отзывы участников (руководителей) профессиональных объединений.	1	ежемесячно
		Участие педагога в профессиональных конкурсах конференциях и т.д.	Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие (У); призовые места (П). Уровень: района города	У П 1,5 2 2,5 3	ежемесячно ежемесячно

		края	3	4	ежемесячно
		РФ	4	5	ежемесячно
		международные	4	5	ежемесячно
	Участие в конкурсе профессионального мастерства с представлением собственного педагогического опыта (Воспитатель года)	представление собственных результатов и наработок	6		
	Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта занятия и публикация	Изданное пособие с опубликованным текстом. Уровень: ДОУ	1		ежемесячно
		района	2		ежемесячно
		города	3		ежемесячно
		края	3		ежемесячно
		РФ	3,5		ежемесячно
		международные	4		ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Участие в инновационной деятельности	Работа с детьми с ОВЗ	Помощь в освоения детьми ОВЗ общеобразовательной программы и их интеграции в ДОУ	3		ежемесячно
	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; рекомендации для родителей, педагогов	1,5		ежемесячно
	Участие в научно-практических конференциях, мастер-классах, фокус-группах, теоретических и практико-ориентированных семинарах, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов, мастер-классов, работе секций профессионального мастерства. Уровень: ДОУ	1		ежемесячно
		Района	1,5		
		города	2		
		края	2,5		
		РФ	3		

Работа в ППк учреждения	Участие в деятельности	наличие характеристик на детей, заключений, диагностического материала	2	ежемесячно
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	участие в проведении ремонтных работ в кабинете, общественных местах	2	ежемесячно
		участие в проведении ремонтных работ на территории	1	ежемесячно
	Участие в благоустройстве территории ДОУ	озеленение, благоустройство и т.д.	1,5	ежемесячно
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	пошив костюмов	3	ежемесячно
		разработка сценария	1	ежемесячно
		- изготовление элементов костюма	0,5	ежемесячно
		- Приготовление костюмов, изготовление атрибутов	1	ежемесячно
	За увеличение объёма работ	- помощь в оформлении помещения	0,5	ежемесячно
		- участие в качестве персонажа на утреннике	1,5	ежемесячно
		выполнение заданий администрации. Разовое	1	ежемесячно
Месяц		3		
- выполнение обязанностей администратора сайта ДОУ	2	ежемесячно		
Сопровождение детей за территорию ДОУ	1,5	ежемесячно		

музыкальный руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		Предельное количество баллов	Периодичность
Организация, проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности	Проведение открытых занятий, праздников, «Дни открытых дверей», семинаров, социально ориентированных мероприятий по профилактике и пропаганде ЗОЖ и т.д.	Наличие мероприятия	2,5	ежемесячно
Обеспечение методического уровня организации творческого процесса	Участие в работе: экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне ДОУ	участие в комиссиях.	1	ежемесячно

Повышение профессиональной компетентности: -Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, Конференциях -Участие в работе жюри	Участие, выступления на заседаниях профессиональных сообществ Проведение мастер-классов. Тексты выступлений, фотографии, лист регистрации и т.д.) Документ, подтверждающий членство в жюри Уровень: ДОУ	1	ежемесячно
	район	2	ежемесячно
	город	1,5	ежемесячно
Участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях, вебинарах, конференциях	Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие (У); призовые места (П). муниципальный уровень	У 2 П 3	ежемесячно
	региональный уровень	3 4	ежемесячно
	федеральный	4 5	ежемесячно
	международный	4 5	ежемесячно
Обобщение, презентация и тиражирование опыта: Мастер-классы; педсоветы, написание статьи, публикация в журнале в СМИ, на сайтах и т.д.	Уровень: ДОУ	2	ежемесячно
	района	2	ежемесячно
	города	2	ежемесячно
	края	2,5	ежемесячно
	РФ	3	ежемесячно
	международный	4	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	2 ежемесячно
		Призовое место	2 ежемесячно
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	участие в проведении ремонтных работ в кабинете	2 ежемесячно
		участие в проведении ремонтных работ в учреждении и на территории ДОУ	3 ежемесячно
Осуществление бесплатных дополнительных занятий по поддержке талантливых детей	Подготовка детей к районным, городским, краевым соревнованиям	3 за каждый вид	ежемесячно

		выполнение заданий администрации: Разовое месяц	1 3	ежемесячно
		Сопровождение детей за территорию ДОУ	1	ежемесячно
		Работа с детьми ОВЗ	1	ежемесячно
	Участие в благоустройстве территории ДОУ	озеленение, благоустройство	1,5	ежемесячно
	Помощь в подготовке и проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий	- Разработка сценария	1	ежемесячно
		- изготовление атрибутов	1	ежемесячно
		- подготовка оборудования и инвентаря	1	ежемесячно
		- непосредственное участие	2	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Участие в инновационной деятельности	Разработка собственной педагогической программы и её реализация	наличие программы	3	ежемесячно
	Разработка собственного педагогического проекта и его реализация	наличие проекта: Краткосрочный от 1-4 недель	2	ежемесячно
		Долгосрочный более 6 месяцев	3	ежемесячно

Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Предельное количество баллов	Периодичность
	Санитарно-гигиенические условия		
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил по технике безопасности, пожарной безопасности. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих органов, надзорных органов.	4,5	ежемесячно
	При наличии предписаний контролирующих органов, устранение предписаний в установленные сроки	6	ежемесячно
	Выполнение дополнительных видов работ: - Погрузочно-разгрузочные работы - Организация и проведение ремонтных работ, связанных с ликвидацией аварий. - Организация и участие в благоустройстве территории. - Выполнение поручений администрации	3,5 4 4 4	ежемесячно
	Проведение праздников для детей.	1,5	ежемесячно

	Участие в мероприятиях учреждения		
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Качественное выполнение работы с материальными ценностями. Хранение и списание материальных ценностей. Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	6	ежемесячно
	контроль за выполнением контрактов и договоров. Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	5	ежемесячно

Делопродователь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		Предельное количество баллов	Периодичность
	Образцовое состояние документооборота. Внедрение современных средств автоматизации, сбора учёта и хранения информации		3 3	ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Подготовка документов в надзорные органы и другие ведомства		6	ежемесячно
	Подготовка и обслуживание деятельности в учреждении (совещаний, собраний по кадровой работе и др.)		6	ежемесячно
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Взаимодействие по документальному обеспечению с другими ведомствами		6	ежемесячно
	Работа с персоналом Оформление документов		3 3	ежемесячно

Кладовщик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		Предельное количество баллов	Периодичность
	Погрузочно-разгрузочные работы		2,5	ежемесячно
	Проведение ремонтных работ, и работ, связанных с аварией		2	ежемесячно
	Выполнение поручений администрации		1,5	ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	3

контролирующих или надзорных органов		устранение предписаний в установленные сроки	3	ежемесячно
Проведение праздников для детей	Личное участие в мероприятиях учреждения	постоянно	2	ежемесячно
За расширение зоны обслуживания	выполнение обязанностей дежурного администратора	постоянно	3	ежемесячно
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, контроль за выполнением контрактов и договоров по продуктам питания	Хранение и списание продуктов питания и материальных ценностей	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	3,5	ежемесячно
	Выполнение контрактов и договоров по продуктам питания	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	3,5	ежемесячно

Рабочий по стирке и ремонту одежды	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Предельное количество баллов	Периодичность
		Участие в проведении ремонтных работ ДООУ	2,5
	Уборка снега в зимний период	1	ежемесячно
	Выполнение работы по благоустройству ДООУ	1,5	ежемесячно
	Разовое выполнение поручений администрации	1,5	ежемесячно
	Выполнение обязанностей дежурного администратора	5	ежемесячно
	Отсутствие замечаний надзорных органов. Ведение документации и отчётности.	4	ежемесячно
	Разгрузка и перенос тяжёлых грузов: От 1-5 кг	2	ежемесячно
	От 5 кг	5	
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий:		ежемесячно
	- Исполнение ролей	0,5	
	- Пошив костюмов	0,5	
	- Изготовление атрибутов	0,5	
	- Помощь в оформлении помещения	0,5	

Младший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Предельное количество баллов	Периодичность
	Активное участие в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам, навыкам самообслуживания	1	ежемесячно
	Оказание помощи воспитателям в учебно-воспитательном процессе. Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством	2	ежемесячно
	Участие в оформлении предметно-развивающей среды в группе, комфорта и уюта (декорирование стен, мебели и т.д. по запросу воспитателя)	1,5	ежемесячно
	Участие в проведении культурно-массовых мероприятиях: - Пошив костюмов. - Помощь в организационных моментах - Изготовление атрибутов для украшения зала. - Исполнение ролей на празднике.	2 1,5 1,5 2	ежемесячно
	Участие в ремонте группы (побелка, покраска, перепланировка группы и т.д.)	1,5	ежемесячно
	Участие в благоустройстве территории и оформлении прогулочных участков	1,5	ежемесячно
	Взаимосвязь и взаимовыручка	1	ежемесячно
	Выполнение заданий администрации: Разовое Месяц	1 3	ежемесячно
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей	1	ежемесячно
	Наличие благодарностей, грамот от ДОУ, комитета образования, кубков и т.д.	1	ежемесячно
	Курсы повышения квалификации. Участие в конкурсах, фестивалях и т.д.	1	ежемесячно
	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп на уровне ДОУ	1	ежемесячно
	Высокий процент посещаемости детей не менее 75%	1	ежемесячно
	Сопровождение детей за территорию МБДОУ	2	ежемесячно
	Результаты контрольно-инспекционной деятельности со стороны администрации (Справка - отсутствие замечаний сан. тройки, администрации, надзорных органов): - Отсутствие замечаний на санитарное состояние группы. - Отсутствие замечаний по смене белья. - Отсутствие замечаний по соблюдению норм по питанию. - Отсутствие замечаний по сан. состоянию прогулочной площадки и веранды. - Отсутствие замечаний по обработке посуды, инвентаря, сан. тех. оборудования.	1,5 1 1 1 1,5	ежемесячно

Специалист по охране труда	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Предельное количество баллов	Периодичность
	Разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы охраны труда (переработка локальных нормативных актов, в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права)	5	ежемесячно
	Выявление потребности в обучении и планировании обучения работников по вопросам охраны труда	4	ежемесячно
	Осуществление проверки знаний работников требований охраны труда	4	ежемесячно
	Подготовка для предоставления работодателем органам исполнительной власти, органам профсоюзного контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий	5	ежемесячно
	Подготовка СОУТ, отчетной (статистической) документации для осуществления ими своих полномочий	5	ежемесячно
	Координация и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранение, оценки состояния и исправности, организация средств коллективной защиты	3	ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление дополнительных работ: выполнение заданий администрации - разовое - месяц	1 3	ежемесячно
	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений	4	ежемесячно
	участие в общественных мероприятиях учреждения, благоустройство территории, участие в ремонтных работах	5	ежемесячно

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, сторож, уборщик служебных	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Предельное количество баллов	Периодичность	
	Выполнение дополнительных видов работ			
	Осуществление дополнительных работ	ликвидация последствий аварий и других форс-мажорных ситуаций за пределами нормальной продолжительности рабочего дня	2	ежемесячно
	Участие в проведении ремонтных работ в ДОУ	участие в проведении	2	ежемесячно
	Разовое выполнение поручений администрации	факт проведения	1,5	ежемесячно

помещений, кухонный рабочий, кастелянша	Погрузка и разгрузка машин	факт проведения	2	ежемесячно
	Выполнение работ по благоустройству ДОУ	участие в проведении	2	ежемесячно
	Участие в пополнении предметно-развивающей среды на территории МБДОУ	разгрузка земли, песка, установка малых архитектурных форм и др.	3	ежемесячно
	Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	пошив костюмов, изготовление элементов костюмов, изготовление атрибутов, помощь в оформлении помещения, за пошив портьер, за изготовление учебных пособий, атрибутов к играм и праздникам	2 (за каждый вид деятельности)	ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	отсутствие предписаний устранение предписаний в установленные сроки	3 2	ежемесячно
	Проведение праздников для детей	участие в мероприятиях учреждения, участие в подготовке сценария, помещений	2	ежемесячно
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	удовлетворительное состояние помещений и территории учреждения: отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов, отсутствие замечаний администрации учреждения	2	ежемесячно

Повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		Предельное количество баллов	Периодичность
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов, - отсутствие предписаний - устранение предписаний в установленные сроки	2 1	ежемесячно
	Осуществление дополнительных работ	ликвидация последствий аварий и других форс-мажорных ситуаций за пределами нормальной продолжительности рабочего дня	1	
	Участие в проведении ремонтных работ в ДОУ	участие в проведении	2	ежемесячно
	Разовое выполнение поручений администрации	факт проведения	1,5	ежемесячно
	Погрузка и разгрузка машин	факт проведения	2	ежемесячно

	Выполнение работ по благоустройству ДООУ	участие в проведении	2	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам приготовления пищи	справка медперсонала, членов комиссии по бракеражу	5	ежемесячно
	Строгое выполнение поварами закладки по меню-требованию, сроков приготовления и выдачи пищи, строгое соблюдение технологий при приготовлении пищи	анализ журналов, результат проверок медработника, администрации (справка)	4	ежемесячно
	Проведение органолептической оценки приготовления пищи	отсутствие замечаний медицинского работника	3	ежемесячно

Специалист по закупкам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		Предельное количество баллов	Периодичность	
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов.		3	ежемесячно	
	Осуществление дополнительных работ (ликвидация последствий аварий и других форс-мажорных ситуаций за пределами нормальной продолжительности рабочего дня, в выходные и праздничные дни)		3	ежемесячно	
	Выполнение заданий администрации		3	ежемесячно	
	Участие в мероприятиях		3	ежемесячно	
	Высокий уровень мастерства		3	ежемесячно	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Подготовка документов в надзорные органы и другие ведомства		6	ежемесячно	
Подготовка и обслуживание деятельности в учреждении, оформление документов		6	ежемесячно		

**Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ № 22**

Виды и размеры персональных выплат работникам МБДОУ № 22

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) *
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности ^{*(2)} :	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения ^{*(3)}	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения ^{*(3)}	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения ^{*(3)}	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" ^{*(2)} , при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения ^{*(3)}	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения ^{*(3)}	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения ^{*(3)}	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" ^{*(2)} , при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения ^{*(3)}	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения ^{*(3)}	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения ^{*(3)}	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" ^{*(2)} , 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	20%

	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	
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей ^{*(4)}	718,4 руб.
4	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
5	Педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры ^{*(6)} :	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

^{*(1)} Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов

^{*(2)} 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).

^{*(3)} Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

^{*(4)} 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.

^{*(6)} От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки).

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ № 22

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам учреждений

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

**Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ № 22**

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

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

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

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

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

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных 5 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 01 января текущего года.

Для определения суммы баллов за количество групп в ДОУ учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 01 января на установленную предельную наполняемость групп.

5. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителя учреждения:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество воспитанников в учреждении	за каждого: воспитанника	0,5
2. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
3. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	0,5
	первую квалификационную	

	категорию	
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
4. Наличие филиалов учреждения с количеством воспитанников	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
5. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
8. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
9. Наличие в комбинированных группах воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

**Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ № 22**

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

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель

Приложение 6
к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ № 22

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

Руководитель	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	5%
			отсутствие несчастных случаев детей и взрослых	3%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
		реализация плана мероприятий в соответствии с "дорожной картой"	исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с "дорожной картой" развития МСО	10%
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
		дизайн образовательной среды	инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов	7%
		качество образовательной среды	реализация проектов, направленных на улучшение образовательной среды	5%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления (за каждое структурное подразделение)	5%
			наличие статуса федеральных, региональных, городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами:	

			федеральная	7%
			региональная	5%
			городская: 3-5 площадок	5%
			1-2 площадки	3%
		тиражирование эффективных практик городских базовых площадок, инновационных региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	5%
кадровое обеспечение		позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах "Воспитатель года"; "Лучший педагог дополнительного образования"; "Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)"; "Молодой воспитатель"; "Хочу стать руководителем", "Лучший педагогический проект"	наличие участников	5%
			наличие победителей	10%
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
		представительство в городских, районных коллегиальных	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%

	органах и группах			
	позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления	2%	
		публикации руководителя ОУ	5%	
	управленческое наставничество	участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами. Реализация индивидуального плана мероприятий по наставничеству	7%	
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
образовательные результаты	учебные результаты	наличие реализованных мероприятий в рамках проекта (вариативной части ООП ДО)	10%	
	внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):		
		международный и всероссийский уровень	6%	
		региональный уровень	4%	
		муниципальный уровень	3%	
	воспитательная работа	укомплектованность детьми групп полного дня в соответствии с федеральной статистической формой 85-К по состоянию на 31 декабря: 100% - 10%		10%
		менее 100%		0%
		отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия		3%
		положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете		2%
		организация и проведение городских		5%

			календарных мероприятий для детей и взрослых	
	выплаты за качество выполняемых работ			
организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности		отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а также по результатам ведомственного контроля в сфере закупок	5%
	привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения		предоставление платных образовательных услуг:	
			по тарифам, предусмотренным правовым актом города	5%
			по индивидуальным тарифам	10%
	наличие контрактов с частными дошкольными учреждениями		до 100 детей	5%
			от 100 до 150 детей	8%
		более 150 детей	10%	
приведение в соответствие с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения		отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	10%	

Заместитель руководителя	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	14%

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

			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
	сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	15%
выплаты за качество выполняемых работ				
	эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

**Приложение 7
к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ № 22**

**Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы
Руководителя и его заместителя**

N п/п	Наименование	Кратность
1	Руководитель	3,0
2	Заместитель руководителя	2,4