

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «Детский сад №51 »

660032, г.Красноярск , ул.Белинского 1 «Д» тел.2019660

<p>Учено мнение: выборного органа первичной профсоюзной организации (протокол от «17» ноября 2023г. № 18)</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации</p> <p><u>Хохлова А.Ю.</u> (подпись) (Ф.И.О.)</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ</p> <p>заведующий <u>МБДОУ №51</u></p> <p><u>[Подпись]</u> <u>Куркина Елена О. В.</u> (подпись) (Ф.И.О.)</p> <p><u>«17» ноября 2023г.</u></p>
---	--

Положение

**о размерах и условиях оплаты труда,
других видах материального поощрения
и стимулирования работников МБДОУ №51**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о размерах и условиях оплаты труда, других видах материального поощрения и стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №51» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Постановлением администрации г.Красноярска от 19.01.2010 №1 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярска»
- Уставом МБДОУ №51

И регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №51» (далее – Учреждение)

1.2. Настоящее положение (далее – Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №51» (далее – учреждение). Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительное соглашение к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в учреждении коллективным договором, соглашением, нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

1.5. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени установлена приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников».

1.6. Система оплаты труда, установленная настоящим Положением,

обеспечивает 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, установленных настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

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

1.9. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

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

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

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

"Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3849
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 квалификационн ый уровень	при наличии среднего профессионально го образования	6649
	при наличии высшего профессионально го образования	7569
2-й квалификационн ый уровень	при наличии среднего профессионально го образования	6959
	при наличии высшего профессионально го образования	7926
3-й квалификационн ый уровень	при наличии среднего профессионально го образования	7623
	при	8683

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

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576 руб.";

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

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

уровень	
4-й квалификационный уровень	6854
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	4943
2-й квалификационный уровень	5431
3-й квалификационный уровень	5961
4-й квалификационный уровень	7167

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

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

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

2.5.1. 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.

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

2.5.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.8.4 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.

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

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

2.5.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где: K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.5.4 настоящего Положения;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.5.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле: $K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%$,

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

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

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

где: Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников. Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

III. Выплаты компенсационного характера

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

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

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

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

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

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

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относится выплата за работу в образовательных учреждениях группах воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) в размере 20 %.

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

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

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

4.3. Работникам учреждения 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. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

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

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

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно.

4.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников дошкольных образовательных учреждений определяются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

4.10. 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 согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

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

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

4.10.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 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 № 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 № 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.

4.15. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается по следующим показателям:

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%	25
		выделенного объема средств 95% выделенного объема средств	50

Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт	выполнен в	25
	капитальный ремонт	срок, в полном объеме	50
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	применение нестандартных методов работы	х	50
	задание выполнено оценка результатов работы наличие реализуемых проектов наличие важных работ, мероприятий	в срок, в полном объеме наличие динамики в результатах участие участие	

4.16. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждение применяет балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле: $C = C_{\text{баллы}} \times B_i$, где: C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде; $C_{\text{баллы}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период; B_i - количество баллов по результатам оценки труда 1-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{\text{баллы}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим джк}}) / \sum_{i=1}^n B_i, \quad \text{где: } Q_{\text{стим}} - \text{ фонд оплаты труда,}$$

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$, $Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}$,

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

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

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

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

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

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

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения

квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

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

V. Единовременная материальная помощь

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

3.2. 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).

3.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

VI. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей.

6.1. Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя 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, заместителям руководителя учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, 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.

6.3. 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.

6.3.1.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.

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

6.3.3. 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

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайств территориального отдела главного управления образования администрации города.

6.5.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 № 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.

6.6. 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 № 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.

6.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливается руководителем учреждения на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

6.8. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения и заместителям руководителя устанавливаются в процентах к должностным окладам по следующим основаниям.

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников),	15
2.	нуждающихся в длительном лечении. За ненормированный рабочий день	15

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

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

6.11. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, 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 учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

6.11.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения

преподавательской (педагогической) работы в объеме: 3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2

группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

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

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

6.13. Территориальный отдел 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.

6.14. Руководитель учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.15. 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.

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

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

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;

- организация и проведение важных работ, мероприятий;
- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

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

6.16.1. 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%.

6.17. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителя руководителя учреждения устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

6.18. Руководителю и заместителям руководителя учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностном у окладу)
2	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
3	Опыт работы в занимаемой должности <*>:	

от 1 года до 5 лет	5%
при наличии ученой степени кандидата наук <*>	15%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	15%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
от 5 лет до 10 лет	15%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	25%

при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	30%
свыше 10 лет	25%
при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук <*>	35%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	40%

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

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

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

6.19. 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.

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%

Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	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%

6.21. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения.

6.22. Руководителю учреждения и заместителям руководителя может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям: в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.23. 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.

6.24. 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.

6.25. 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 6.11 настоящего Положения.

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

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в

отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных организацией от
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в квартале к объему средств, предусмотрено 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

6.26. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и заместителей руководителя учреждения, 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 размере:

№ п/п	Наименование	Кратность
1.	Муниципальные образовательные учреждения г. Красноярска	
1.1.	Руководитель	3,0
1.2.	Заместитель руководителя	2,8

VII. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле: $Сп = ФОТп / (4,3 * Чп)$, где

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 – среднее число недель в месяце.

7.2. Оплата труда иным работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата. Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$Ср = ФОТр / Чр / 249$, где

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

249- число рабочих дней в году.

Приложение № 1 к Положению о
размерах и условиях оплаты труда,
других видах материального
поощрения и стимулирования
работников МБДОУ № 51

Размер персональных выплат работникам Учреждения:

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

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <**>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
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 либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%

3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
5	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
6	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 в следующем размере:

718,4 рубля на одного воспитателя (включая старшего);

Краевые выплаты воспитателям, 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 воспитателя.

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

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 № 2 к Положению о размерах
и условиях оплаты труда, других
видах материального поощрения и
стимулирования работников
МБДОУ № 51

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их
осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности
учреждения для заместителей руководителя МБДОУ № 51

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	10%
	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 учреждениях	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	15%
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы	20%
		педагогов в профессиональных конкурсах	
	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 № 3 к Положению о
размерах и условиях оплаты труда,
других видах материального
поощрения и стимулирования
работников МБДОУ № 51

**Показатели для установления стимулирующих выплат работникам
МБДОУ № 51**

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		количество баллов
		наименование	индикатор	
сторож, дворник, кладовщик, кастаньяша, подсобный рабочий, рабочий комплексного обслуживания и ремонта здания, уборщик служебных помещений	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	1
			10 часов в месяц	2
			15 часов в месяц	3
	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	участие в мероприятиях учреждения		2
		детей		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	5

	санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений		отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	2
--	--	--	--	---

**Показатели для установления стимулирующих выплат работнику
МБДОУ № 51 по должности шеф - повар, повар**

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			
Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	Предписания контролирующих органов (при положительном результате)	- контроль ДОУ	5
	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	- участие в проведении ремонтных работ в учреждении	2
		- участие в благоустройстве территории,	5
		- поручения администрации	2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Контроль надзорных органов	- наличие справки контролирующих органов (при положительном результате)	2
		- отсутствие замены блюд	2
Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Контроль надзорных органов	- наличие документа (при положительном результате)	2
Выплаты за качество выполняемых работ			
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Санитарное состояние помещений	- контроль администрации ДОУ	2
Качество приготовления пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	- контроль медицинского работника	3

**Показатели для установления стимулирующих выплат работнику МБДОУ№
51 по должности специалист по закупкам**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		кол и ч о ба ло
	наименование	индикатор	
выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	3
	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	3
экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	2
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	3
выплаты за качество выполняемых работ			
высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	2
	обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	4
	соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	1

**Показатели для установления стимулирующих выплат работнику МБДОУ № 51
по должности секретарь, заведующий хозяйством**

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			
Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	10
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	10
выплаты за качество выполняемых работ			
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	10

Показатели для установления стимулирующих выплат работнику

МБДОУ№ 51 по должности старший 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			
Ведение профессиональной Документации (перспективное, тематическое планирование, рабочие программы, план, анализ по теме самообразования, протоколы педсоветов и других форм методической работы)	Полнота и соответствие Нормативным регламентирующим документам	100%	5
Участие в разработке проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование утверждение и реализации проектов и программ	издание печатной продукции(статей) отражающей результаты работы	5
Создание условий для осуществления образовательного процесса	Обеспечение санитарно гигиенических условий процесса обучения выполнение требований пожарной безопасности, ОТ	Отсутствие замечаний надзорных органов	5

Эффективность работы по взаимодействию с родителями	Подготовка информации для родителей на сайт МБДОУ №51, и социальные сети МБДОУ №51	Ведение ленты новостей для родителей всего сада.	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторских программ воспитания	10
	Категория участия, разработка программы развития, образовательной программы	Разработка отдельных частей АОП принятой на ППК и педсовете	5
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям достижения детей, результаты образовательного процесса	Открытые утренники, праздники и т.д.	Наличие мероприятий	5
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ учреждения и работ по благоустройству и озеленению территории	постоянно	5
	Участие в профессиональных мероприятиях различного уровня	Посещение конференций, семинаров, РМО. -Слушатель -Выступающий	3 5
	Проведение аттестации педагогических работников	Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации.	5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	5
		Итого баллов	63

**Показатели для установления стимулирующих выплат работнику МБДОУ
№ 51 по должности 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 закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	2
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	2
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	3
Участие в мероприятиях учреждения	проведение Дня именинника, праздников для детей	постоянно	2
Выплаты за качество выполняемых работ			
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	3

**Показатели для установления стимулирующих выплат работнику
МБДОУ № 51 по должности учитель – дефектолог, учитель – логопед**

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		Количество баллов
	Наименование	Индикатор	
выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
П.1. Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	- Качественное содержание, полнота, культура оформления, соответствие содержания требованиям ФГОС; -своевременность предоставления документации. -мониторинг индивидуальных	1 1 1
		достижений воспитанников, дневники наблюдения - выполнение плана индивидуальной работы с детьми	1
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
П. 2. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Разработка и реализации проектов, связанных с педагогической деятельностью	Представление в методический кабинет результатов и оформление проекта	3
	Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Представление в методический кабинет сценарных планов, картотек.	3
	Организация предметно - развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО	Качественное изготовление авторских дидактических игр, пособий, атрибутов к играм своими руками (предоставление шаблонов и фотоотчетов в методический кабинет в электронном виде): - дидактическая игра - полифункциональное пособие	1 2
	Организация образовательного процесса с детьми ОВЗ с учетом образовательных потребностей детей	Наличие и выполнение плана индивидуальной работы с ребенком ОВЗ Наличие положительной динамики развития ребенка с ОВЗ (представление отчета на ППК)	2 3
П. 3. Участие в инновационной деятельности	Категория участия, разработка программы развития, образовательной программы	Разработка отдельных частей программы (образовательной, здоровья, Программы развития) (Принято педагогическим советом); АОП. Принятой на ППК и педсовете	3
	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы (рецензированной или утвержденной педагогическим советом). Оформление материала в соответствии с требованиями. Представление результатов реализации программ	3
П.4. Организация здоровья сберегающей воспитывающей среды	Обеспечение безопасной здоровьесберегающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	1
П.5. Эффективность работы с родителями	Внедрение форм взаимодействия с родителями с учетом образовательных потребностей и инициатив участников образовательных отношений	Организация и проведение (ответственным лицом) мероприятия: родительский клуб, круглый стол, издание родительских журналов ,инновационные формы для МБДОУ. Наличие сценария, отзывов родителей; фото и видео материалов	2

		Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2
П. 7. Осуществление дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	- выполнение поручений администрации	2
	Подготовка материалов для СМИ, сайта ДОУ. Составление пресс-релиза / комментирование события (фото, видеоотчеты, информация)	Наличие фото/видеоотчета и статьи, ведение страницы ДОУ в социальных сетях	3
	За расширение зоны обслуживания: Работа в комиссиях, Советах	Наличие протоколов, справок; проведение мероприятий	2
	Участие педагогов в непрофессиональных конкурсах	- участие в спартакиаде - участие в художественной самодеятельности - участие в конкурсах народного творчества, акции и другое - за победу	3 3 3 5
Выплаты за качество выполняемых работ			
П. 8. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Организация и проведение межгрупповых мероприятий с детьми (Дни здоровья, праздники, развлечения)	Представление сценария, фотоотчета в методический кабинет (ответственным лицом)	2
	Участие в профессиональных мероприятиях различного уровня с представлением опыта инновационной деятельности педагога	Участие в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, форумах для педагогов.	2
	Публикации в профессиональных сборниках журналов.	Наличие публикаций в профессиональном журнале, сборнике	3

**Показатели для установления стимулирующих выплат работнику
МБДОУ № 51 по должности инструктор по физической культуре,
музыкальный руководитель**

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		количество баллов
	Наименование	Индикатор	
выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
П.1. Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	- Качественное содержание, полнота, культура оформления, соответствие содержания требованиям ФГОС;	1
		-своевременность предоставления документации.	1
		-мониторинг индивидуальных достижений воспитанников, дневники наблюдения	1
		- выполнение плана индивидуальной работы с детьми	
П. 2. Обеспечение занятости детей	Разработка и реализации проектов, связанных с педагогической деятельностью	Представление в методический кабинет результатов и оформление проекта	2
	Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Представление в методический кабинет сценарных планов, картотек.	2
	Организация образовательного процесса с детьми ОВЗ с учетом образовательных потребностей детей	Наличие и выполнение плана индивидуальной работы с ребенком ОВЗ	2
		Наличие положительной динамики развития ребенка с ОВЗ (представление отчета на ППК)	3
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
П. 4. Участие в инновационной деятельности	Категория участия, разработка программы развития, образовательной программы	Разработка отдельных частей программы (образовательной, здоровья, Программы развития) (Принято педагогическим советом); АОП. Принятой на ППК и педсовете	2
	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы (рецензированной или утвержденной педагогическим советом). Оформление материала в соответствии с	3
		требованиями. Представление результатов реализации программ	
	Участие в деятельности проектной группы по внедрению инноваций	Наличие отчетов, протоколов, актов, рабочих материалов	3
П.5. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Обеспечение безопасной здоровьесберегающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	2

П.6. Эффективнос ть работы с родителями	Внедрение форм взаимодействия с родителями с учетом образовательных потребностей и инициатив участников образовательных отношений	Организация и проведение (ответственным лицом) мероприятия: родительский клуб, круглый стол, издание родительских журналов ,инновационные формы для МБДОУ. Наличие сценария, отзывов родителей; фото и видео материалов	3	
		Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2	
		работа с родителями из социально неблагополучных семей (согласно плана)	1	
льных видов одящих в е обязанности	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	- выполнение поручений администрации	2	
		Подготовка материалов для СМИ, сайта ДОУ. Составление пресс-релиза / комментирование события (фото, видеоотчеты, информация)	Наличие фото/видеоотчета и статьи, ведение страницы ДОУ в социальных сетях	3
		За расширение зоны обслуживания: Работа в комиссиях, Советах	Наличие протоколов, справок; проведение мероприятий	2
		Участие педагогов в непрофессиональных конкурсах	- участие в спартакиаде - участие в художественной самодеятельности -участие в конкурсах народного творчества, акции и другое - за победу	3 3 3 5
Выплаты за качество выполняемых работ				
П. 8. Высокий уровень педагог ического мастерс тва при органи зации воспита тельного процесса	Организация и проведение межгрупповых мероприятий с детьми (Дни здоровья, праздники, развлечения)	Представление сценария, фотоотчета в методический кабинет (ответственным лицом)	2	
	Участие в профессиональных мероприятиях различного уровня с представлением опыта инновационной деятельности педагога	Участие в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, форумах для педагогов.	2	

Показатели для установления стимулирующих выплат работнику

МБДОУ № 51 по должности воспитатель

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		количество баллов
	Наименование	Индикатор	
выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
П.1. Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	- Качественное содержание, полнота, культура оформления, соответствие содержания требованиям ФГОС;	1
		-своевременность предоставления документации.	1
		-мониторинг индивидуальных достижений воспитанников, дневники наблюдения	1
		- выполнение плана индивидуальной работы с детьми	1
П. 2. Обеспечение занятости детей	Разработка и реализации проектов, связанных с педагогической деятельностью	Представление в методический кабинет результатов и оформление проекта	2
	Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Представление в методический кабинет сценарных планов, картотек.	2
	Организация образовательной деятельности детей в разновозрастной группе	Наличие плана образовательной деятельности с учетом возрастных особенностей детей	2
	Кружковая работа по приоритету	Выполнение утвержденного плана работы, наличие документации, представление результата, проведение отчетных мероприятий	3
	Организация предметно - развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО	Качественное изготовление авторских дидактических игр, пособий, атрибутов к играм своими руками (предоставление шаблонов и фотоотчетов в методический кабинет в электронном виде): - дидактическая игра полифункциональное пособие	1 3
П.3. Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе	- посещаемость более 80%	3
	Проведение закаляющих процедур, соблюдение температурного, светового режима, соблюдение режима прогулки.	Отсутствие жалоб и замечаний (по санитарному состоянию групповых помещений, соблюдение температурного режима, проветривание групп)	2
	Организация образовательного процесса с детьми ОВЗ с учетом образовательных потребностей детей	Наличие и выполнение плана индивидуальной работы с ребенком ОВЗ	3
		Наличие положительной динамики развития ребенка с ОВЗ (представление отчета на ППк)	3
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

П. 4. Участие в инновационной деятельности	Категория участия, разработка программы развития, образовательной программы	Разработка отдельных частей программы (образовательной. Здоровья, Программы развития) (принято педагогическим советом); АОП. Принятой ППК на педсовете.	3	
	Участие в деятельности проектной группы по внедрению инноваций	Наличие отчетов, протоколов, актов, рабочих материалов	3	
П.5. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Обеспечение безопасной здоровьесберегающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	2	
П.6. Эффективность работы с родителями	Внедрение форм взаимодействия с родителями с учетом образовательных потребностей и инициатив участников образовательных отношений	Организация и проведение (ответственным лицом) мероприятия: родительский клуб, круглый стол, издание родительских журналов ,инновационные формы для МБДОУ. Наличие сценария, отзывов родителей; фото и видео материалов	2	
		Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1	
		работа с родителями из социально неблагополучных семей (согласно плана)	1	
		Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников	2	
		Подготовка информации для родителей в социальные сети МБДОУ № 51	Ведение ленты новостей для родителей, страницы группы (не менее 3 новостей)	2
		Организация своевременной оплаты родителями содержания ребенка в детском саду	Отсутствие задолженности по родительской оплате	1
П. 7. Осуществление дополнительных видов работ, не входящих в должностные	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	- выполнение поручений администрации -	3	

обязанности	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	Создание элементов образовательной инфраструктуры (подготовка костюмов /изготовление атрибутов ответственным лицом на мероприятия общие по ДОУ)	2
	За расширение зоны обслуживания: Работа в комиссиях, Советах	Наличие протоколов, справок; проведение мероприятий	2
	Участие педагогов в непрофессиональных конкурсах	- участие в спартакиаде - участие в художественной самодеятельности -участие в конкурсах народного творчества, акции и другое за победу	3 3 3 5
Выплаты за качество выполняемых работ			
П. 8. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Организация и проведение межгрупповых мероприятий с детьми (Дни здоровья, праздники, развлечения)	Представление сценария, фотоотчета в методический кабинет (ответственным лицом)	2
		Роль на утреннике	2
	Участие воспитанников в мероприятиях различного уровня (подготовка воспитателем)	Участие: - МБДОУ - округ, район - город, край,	1 2 3
		Призовые места: - 1 место - 2 место - 3 место	6 5 4
		Участие в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, форумах для педагогов. -Слушатель -Выступающий	1 3
		Публикации в профессиональных сборниках журналах.	3
	Пополнение образовательной макросреды ДОУ в соответствии с реализуемой темой	Оформление выставок, стендов, подиумов.	2
	Наставничество молодых педагогов при проведении мероприятий разного типа, руководство творческой группой	План работы/отчет результатах/отзыв молодого специалиста. Выполнение утвержденного плана работы, отчет о результатах. Наличие протоколов заседаний	2

**Показатели для установления стимулирующих выплат работнику
МБДОУ № 51 по должности педагог – психолог**

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
П.1. Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	- Качественное содержание, полнота, культура оформления, соответствие содержания требованиям ФГОС;	1
		-своевременность предоставления документации.	1
		-мониторинг индивидуальных достижений воспитанников, дневники наблюдения	1
		- выполнение плана индивидуальной работы с детьми	
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
П. 2. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Разработка и реализации проектов, связанных с педагогической деятельностью	Представление в методический кабинет результатов и оформление проекта	3
		Представление в методический кабинет сценарных планов, картотек.	3
	Адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	2
		Организация образовательного процесса с детьми ОВЗ с учетом образовательных потребностей детей	Наличие и выполнение плана индивидуальной работы с ребенком ОВЗ Наличие положительной динамики развития ребенка с ОВЗ (представление отчета на ППК)
П. 3. Участие в инновационной деятельности	Категория участия, разработка программы развития, образовательной программы	Разработка отдельных частей программы (образовательной, здоровья, Программы развития) (Принято педагогическим советом); АОП. Принятой на ППК и педсовете	3
		Наличие авторской программы (рецензированной или утвержденной педагогическим советом). Оформление материала в соответствии с требованиями. Представление результатов реализации программ	3
П.4. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Обеспечение безопасной здоровьесберегающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	1

П.5. Эффективность работы с родителями	Внедрение форм взаимодействия с родителями с учетом образовательных потребностей и инициатив участников образовательных отношений	Организация и проведение (ответственным лицом) мероприятия: родительский клуб, круглый стол, издание родительских журналов ,инновационные формы для МБДОУ. Наличие сценария, отзывов родителей; фото и видео материалов	2
		Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2
П. 7. Осуществление дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	- выполнение поручений администрации	2
	Подготовка материалов для СМИ, сайта ДОУ. Составление пресс-релиза / комментирование события (фото, видеоотчеты, информация)	Наличие фото/видеоотчета и статьи, ведение страницы ДОУ в социальных сетях	3
	За расширение зоны обслуживания: Работа в комиссиях, Советах	Наличие протоколов, справок; проведение мероприятий	2
	Участие педагогов в непрофессиональных конкурсах	- участие в спартакиаде - участие в художественной самодеятельности -участие в конкурсах народного творчества, акции и другое - за победу	3 3 3 5
Выплаты за качество выполняемых работ			
П. 8. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Организация и проведение межгрупповых мероприятий с детьми (Дни здоровья, праздники, развлечения)	Представление сценария, фотоотчета в методический кабинет (ответственным лицом)	2
	Участие в профессиональных мероприятиях различного уровня с представлением опыта инновационной деятельности педагога	Участие в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, форумах для педагогов.	2
	Публикации в профессиональных сборниках журналах.	Наличие публикаций в профессиональном журнале, сборнике	3

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МБДОУ № 51, Кудринская Ольга Валерьевна, ЗАВЕДУЮЩИЙ

20.11.23 08:55 (MSK)

Сертификат 01F019670078AF50BC4436BCAE6A940B73