Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 277»
Управление образования администрации Советского района г. Красноярска
ул. Водопьянова 9[а], г. Красноярск, 660125, тел. (8-3912) 558-980 E-mail: mdou277@ rastrnet.ru
ОКПО 54492318, ОГРН 1032402640654, ИНН/КПП 2465060101/246501001 № ФСС 2406066242

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждение
«Детский сад № 277»
На 2020 – 2023 год(ы)

Регистрационный № 4618
в Департаменте экономической политики и
инвестиционного развития администрации г.Красноярска
от «10» июля 2020 года.

От работодателя:
И.о. заведующего Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 277»

Киреевой О.А._____
(подпись, Ф.И.О.)
«01» 03 2020 г.
М.П.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 277»
Чуланкина О.А. _____
(подпись, Ф.И.О.)
«01» 09 2020 г.

Департамент экономической политики
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Изменения и дополнения
к коллективному договору
№ 4618/1 от «09» 09 2020 г.

Настоящее дополнительное соглашение заключено между работодателем, в лице его представителя и.о. заведующего МАДОУ №277 Киреевой О.А., действующего на основании устава, с одной стороны, и работники в лице представителя председателя первичной профсоюзной организации Чуланкиной О.А., действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации от 20.09.2006, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (протокол общего собрания № 4 от 03.09.2020г.), в соответствии со статьей 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

Работодатель и работники договорились изложить в следующей редакции Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников МАДОУ №277»:

Приложение №2
к коллективному договору
МАДОУ №277

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 277»
Управление образования администрации Советского района г. Красноярска
ул. Водопьянова 9а, г. Красноярск, 660125, тел. (8-3912) 558-980 E-mail: mdou277@ rastmet.ru
ОКПО 54492318, ОГРН 1032402640654 ; ИНН/КПП 2465060101/246501001 № ФСС 240606624

УТВЕРЖДАЮ:
И.о. заведующего
муниципального автономного
дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 277»
О.А. Кирсева
«01» 09 2020 г.

СОГЛАСОВАНО:
Начальник
территориального отдела
главного управления
образования администрации
города по Советскому
району города
М.Н. Авдасевич
«04» 09 2020 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
первичной профсоюзной
организации
муниципального
автономного дошкольного
образовательного
учреждения
«Детский сад № 277»
О.А. Чулапкина
«04» 09 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МАДОУ № 277

Красноярск 2020

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 277» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ от 29.12.12 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением администрации г. Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад 277» (далее – Учреждение).

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, координацию деятельности которых осуществляет главное управление образования администрации города (далее - учреждения) (п. 1.1 в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 06.11.2013№ 619).

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим положением устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в МАДОУ коллективным договорам, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством (ст.74, ст133-157, ст. 282-288, ст. 331-336) 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 (п. 1.2. в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 06.11.2013№ 619).

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

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

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

1.5. При переходе на новые системы оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда (п.1.5 в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 06.11.2013г. № 619.).

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

1.7. 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 предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств (в ред. Постановления главы г. Красноярска от 19.04.2010г. № 176, Постановление администрации г. Красноярска от 20.05.2011 № 170).

1.8. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений. (п. 1.9 в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 17.10.2014 N 669)

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

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

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

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

2.2. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных

квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования:

Квалификационные уровни		*Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.*
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3237,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3409,0 <*>
2 квалификационный уровень		3783,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	При наличии среднего профессионального образования	5592,0
	При наличии высшего профессионального образования	6365,0
2 квалификационный уровень	При наличии среднего профессионального образования	5853,0
	При наличии высшего профессионального образования	6666,0
3 квалификационный уровень	При наличии среднего профессионального образования	6411,0
	При наличии высшего профессионального образования	7302,0
4 квалификационный уровень	При наличии среднего профессионального образования	7016,0
	При наличии высшего профессионального образования	7994,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3849,0 руб.».

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3 409,0
2 квалификационный уровень	3 596,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 783,0
2 квалификационный уровень	4 157,0
3 квалификационный уровень	4 567,0
4 квалификационный уровень	5 764,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4 157,0
2 квалификационный уровень	4 567,0
3 квалификационный уровень	5 014,0
4 квалификационный уровень	6 027,0

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «Специалист по охране труда» устанавливается 4157 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «Специалист по закупкам» устанавливается 4157 руб.

2.5. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 928,0
2 квалификационный уровень	3069,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3409,0
2 квалификационный уровень	4157,0
3 квалификационный уровень	4567,0
4 квалификационный уровень	5502,0

2.6 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок следующим образом:

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

$$O = O_{min} + O_{min} * K$$

Где

О - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

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

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

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предварительное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50

2.6.4. Расчёт повышающего коэффициента производится согласно постановлению администрации г. Красноярска от 27.01.2010 №14 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска».

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации и Красноярского края, города Красноярска, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

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

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

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

N п/п	**Виды компенсационных выплат**	**Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>**
1	За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)<**>	20
2	Руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении.	15
3	Учителям и педагогам, работа которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции.	25
4	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов.	20

5	Работникам организаций (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени.	15
6.	За работу в оздоровительных в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении, в группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях	20
7.	За ненормированный рабочий день	15
8.	Работникам непосредственно участвующих в оказании противотуберкулёзной помощи, занятие которых связанно с опасностью инфицирования микробактериями туберкулёза в санаторных образовательных организациях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях для детей, инфицированных туберкулёзом	25
9.	Руководителям дошкольных образовательных учреждений, имеющих группы оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией	15

<*> Без учета повышающих коэффициентов. (сноска в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 26.07.2017 N 484)

<**> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах. (сноска в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 26.07.2017 N 484)

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов. (абзац введен Постановлением администрации г. Красноярска от 17.10.2014 N 669)

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 коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, настоящим Положением, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждения по решению Службы мониторинга качества образования (далее Служба МКО) в пределах бюджетных ассигнований на оплату

труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной 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 квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае);
- выплаты по итогам работы

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителям учреждений и случаев, предусмотренных пунктом 1.7 раздела 1 настоящего Положения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

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

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

4.9.1. Стимулирующие выплаты педагогическому и административно управленческому персоналу устанавливаются и выплачиваются за месяц ежемесячно.

4.9.2. Стимулирующие выплаты обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются и выплачиваются один раз в три месяца.

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 по категориям работников учреждения, осуществляются согласно приложению VIII настоящего положения.

4.11. 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. (в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 13.03.2019 N 147)

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению VII настоящего Положения.

4.11.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, 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, рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленном в Красноярском крае, 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 компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, 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, исчисленным пропорционально отработанным работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы 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.

4.11.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работников 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 местностям или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

4.12. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтом 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 8 к настоящему Положению.

4.13. Учреждение применяет бальную оценку при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в следующем порядке:

размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле: $С = С_{1\ балла} х Б_{j}$, где: С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

$С_{1\ балла}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

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

$$C_{1\ балла} = (Q_{стим} - Q_{стим\ рук}) / SUMБ_i, \quad где:$$

$$i=1 \quad n$$

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

$Q_{стим\ рук}$- плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения в расчете на квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц),за исключением руководителя учреждения, его заместителей и бухгалтера;

$Q_{стим}$не может превышать $Q_{стим1}$,$Q_{стим1}$ =$Q_{зп}$- $Q_{гар}$- $Q_{отп}$, где: $Q_{стим1}$- предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{зп}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый квартал;

$Q_{гар}$- гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$Q_{отп} = Q_{баз} \times N_{отп} / N_{год}$, где: $Q_{баз}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

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

$N_{год}$ - количество календарных дней в плановом квартале.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

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

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. 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, в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом управления образования администрации района в городе и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

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 "О

новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярска".

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 "О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярска".

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется по типам и видам учреждений и на основании распоряжения заместителя Главы города, курирующего социальную сферу.

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

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 10 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.10. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам согласно п.6.21 настоящего Положения.

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

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

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

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

6.13. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 45 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.

Конкретное количество должностных окладов определяется по типам и видам учреждения и устанавливается на основании распоряжения заместителя Главы города, курирующего социальную сферу.

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

6.13.1. 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.

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

6.15. Управления образования администраций районов в городе представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю.

6.15.1. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На

основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

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

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

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

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

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: до 3 свыше 3	 15% 45%
2.	Опыт работы в занимаемой должности <*>: от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата наук<**> при наличии ученой степени доктора наук при наличии почетного звания "Заслуженный учитель", "Заслуженный работник физической культуры", при наличии почетного звания, начинающегося со слова народный" <*>	 5% 15% 20% 15% 20%
3.	От 5 года до 10 лет при наличии ученой степени кандидата наук<**> при наличии ученой степени доктора наук, <**> при наличии почетного звания "Заслуженный учитель", "Заслуженный работник физической культуры", при наличии почетного звания, начинающегося со слова народный" <**> свыше10 лет при наличии ученой степени кандидата наук	15% 25% 30% 25% 30% 25% 35%
4.	При наличии ученой степени доктора наук при наличии почетного звания "Заслуженный учитель", "Заслуженный работник физической культуры",	40% 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).

6.20. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения сроком на три месяца.

Стимулирующие выплаты по итогам выплачиваются по результатам работы за календарный или учебный год.

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

Критерии	**Условия**		**Предельный размер к окладу (должностному окладу, ставке)**
	наименование	**индикатор**	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1 до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт,	Выполнен в срок, 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	уменьшение объёма фактически потребляемых учреждением	10%

	(ресурсосбережение) без учёта благоприятных погодных условий	энергоресурсов не менее чем на 3% в год.	

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

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

6.24. Единовременная материальная помощь, предоставляемая уководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, плачивается на основании приказа главного управления образования дминистрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда реждения.

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

VII. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МАДОУ № 277

№ п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
	2	3
	от 1 года до 5 лет	5%
	При наличии ученой степени кандидата педагогических,	15%
	При наличии ученой степени доктора наук, культурологии <***>	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 <***>	30%
	от 5 года до 10 лет	15%
	При наличии ученой степени кандидата наук, культурологии <***>	25%

1	При наличии ученой степени доктора наук, культурологии <***>,	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 <***>	35%
	При наличии ученой степени доктора наук, культурологии <***>,	40%
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «заслуженный " <***>	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 , муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей)<****>	718р.4к.
4	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
5	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры 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.

<***> Производится при условии соответствия почетного звания профилю реждения или профилю педагогической деятельности.

<****> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и мощникам воспитателей учреждений, реализующих основную разовательную программу дошкольного образования детей.

718р4 к на одного воспитателя (включая старшего) ;

Краевые выплаты воспитателям, реализующих основную образовательную ограмму дошкольного образования детей, устанавливаются на основании иказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, одящей в состав заработной платы работника, но не более 718р4 к. на одного ботника (воспитателя).

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

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к работной плате за стаж работы в районах крайнего севера и приравненных к м местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими ловиями.

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

VIII. 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

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
агогические ботники: агог-психолог	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100% Наличие документов/ своевременная корректировка/ отсутствие замечаний администрации/ культура оформления	8

Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей, развитию музыкального воспитания, культуры поведения, нравственных норм дошкольников	Участие в праздниках, сезонных, познавательных, развлекательных мероприятиях, неделях психологии, днях здоровья, спартакиадах, развлечениях и т.п.	Наличие сценария/оформление помещений дошкольного учреждения Участие в культурно-массовых мероприятиях/ организация и оформление выставок	7 7
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Повышение профессиональной компетентности Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов	Участие в педагогическом сообществе. Проведение мастер-классов. Семинары – практикумы Публикации в печати. Публичные выступления. За каждое из перечисленных мероприятий , но не более 3-х.	7
	Участие педагога в профессиональных конкурсах, конференциях	Участие на уровне Района/ города/края Выступления Район/город/край За каждое участие, но не более 3-х.	3
	Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта занятия и публикации, буклеты	Изданное пособие с опубликованным текстом. За каждое пособие, но не более 2-х.	4
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды.	Создание безопасных условий пребывания детей в кабинете.	Отсутствие травм, несчастных случаев.	4
Эффективность реализации коррекционно-развивающей направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика	3
Осуществление дополнительных работ	Расширение зоны обслуживания	работа руководителем творческой группы, объединений, комиссий/ участие в спортивно-массовых мероприятиях, среди сотрудников	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Участие в разработке и реализации проектов, программ, конкурсов, связанных с педагогической деятельностью/ Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов, родителей	7
		Адаптация вновь поступивших детей/ благоприятный психологический климат в группах.	Оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	4
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые утренники, праздники, НОД\ мастер-класс\ выставки\ дни открытых дверей\ родительские клубы\ участие в смотрах, конкурсах	Наличие мероприятий не менее 2х	5
	Работа в ПМПк учреждения	Участие в деятельности	Оформление характеристик на детей/ психолого-педагогических заключений/ диагностического материала/ протоколов ПМПк	5
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение новых программ, методик, технологий.	Создание мультимедийных средств обучения, компьютерных программ/ использование информационных, здоровьесберегающих технологий и т.п.	7
	Осуществление дополнительных работ	Участие в благоустройстве территории МАДОУ	поддержание территории МАДОУ с учетом санитарно-гигиенических норм	5

		Изготовление практического материала	Дидактические игры/пособия/гаметы/ атрибуты/ нетрадиционное оборудование используемые в ДОУ за 1	11
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом	Наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	4
		Организация психолого-педагогической деятельности, в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение НОД высокого качества	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	4
Педагогические работники: музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор по физической культуре	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100% Наличие документов/отсутствие замечаний администрации/ культура оформления.	8
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей, развитию музыкального воспитания, культуры поведения, нравственных норм дошкольников	Проведение праздников, сезонных, познавательных, развлекательных мероприятий, дни здоровья, спартакиады, развлечения, и т.п.	Наличие сценария\ оформление помещений дошкольного учреждения/ участие в культурно-массовых мероприятиях\ организация и оформление выставок	7 7
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды.	Создание безопасных условий пребывания детей в МАДОУ	Отсутствие травм, несчастных случаев.	7
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Повышение профессиональной компетентности Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов	Участие в методических объединениях/проведение мастер-классов/семинары – практикумы/публикация в печати/публичные выступления.	7

		Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта занятия и публикации, буклеты	Изданное пособие с опубликованным текстом.	4
	Эффективность реализации коррекционно-развивающей направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые утренники, праздники, НОД\ мастер-класс\ выставки\дни открытых дверей\ родительские клубы\ участие в смотрах, конкурсах	Наличие Мероприятий Участники Призовое место	8 4 2
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение новых программ, методик, технологий.	Создание мультимедийных средств обучения, компьютерных программ/ использование информационных, здоровьесберегающих технологий и т.п.	7
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, конкурсах, связанных с педагогической деятельностью	4
	Осуществление дополнительных работ	Участие в благоустройстве территории МАДОУ	поддержание территории МАДОУ с учетом санитарно- гигиенических норм	5
		Изготовление практического материала	Дидактические игры\пособия\газеты\ атрибуты\ нетрадиционное оборудование и т.п.	7
		За увеличение объема работ	организация детей на культурно-массовые мероприятия\ фото, видео сопровождение мероприятий и т.п.	7

	Расширение зоны обслуживания	-работа руководителем творческой группы, объединений, комиссий -участие в спортивно-массовых мероприятиях, среди сотрудников - Наличие информации на сайте МАДОУ	4
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	4
	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение НОД высокого качества	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	3

Старший воспитатель	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, аналитические материалы, отчетные документы, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	-100% Своевременная корректировка Отсутствие замечаний Культура оформления Организация и контроль текущего и перспективного планирования деятельности педагогического коллектива	2 2 2 2
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Организация по созданию комфортных условий для пребывания детей	-оформление, декорирование интерьера -создание и реализация проектов по совершенствованию развивающей предметно-пространственной среды; -создание здоровье-сберегающей, воспитывающей среды; -пополнение и обогащение предметно-пространственной среды; -сохранение материальных ценностей; -организация и проведение мероприятий по тепло и энерго сбережению	2 2 2 2 2 2 2
		Организация проектной деятельности, участие в экспертной комиссии, работа творческих	- Руководство -Участие	

		групп, методических объединений, профессиональной практики студентов	(Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации)	
		Повышение профессиональной компетентности.	Руководит профессиональным обучением педагогов МАДОУ	1
			Динамика повышения квалификации педагогов	2
			Владение педагогами современными образовательными технологиями	2
			Сопровождение аттестуемых (наличие комплексной программы сопровождения аттестуемых и ее реализация)	2(за каждого педагога)
		Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов	Участие в педагогическом сообществе	2
			Проведение мастер-классов.	2
			Семинары – практикумы (за каждый но не более 2х в месяц)	2
			Публикация в печати. Публичные выступления.	2
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	-Программа Развития МАДОУ	5
			- Образовательная программа	5
			-Тематические программы и проекты	3
			Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	3
	Сохранение здоровья детей в учреждении	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, способствующих здоровью воспитанников	2
			Контроль за организацией питания на группах	2
			Контроль за качеством выполнения системы физкультурно-оздоровительной работы	2
			Контроль за реализацией здоровьесберегающих технологий	2
			Отсутствие динамики увеличения числа	

		хронических и сезонных заболеваний у детей	2
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	16
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Участие в инновационной деятельности	- Разработка и внедрение авторских программ, проектов	Наличие авторской программы воспитания, проекта - внедрение и использование новых технологий, форм, методов, приемов при организации образовательного процесса	2 2
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые занятия, утренники, праздники, соревнования и т.п. -Организация -Участие	Наличие мероприятий	2 2
Осуществление дополнительных работ	Участие и помощь в организации и подготовке, проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий	сезонные работы на территории и внутри МАДОУ - Пошив костюмов (изготовление элементов костюмов) -Помощь в оформлении помещений, изготовлении учебных пособий -Участие в театральных представлениях (исполнение ролей) -Сопровождение детей на экскурсии, соревнования, конкурсы	4 2 3 3 2
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	-окружной уровень - районный -городской -краевой -федеральный	1 2 3 4 5
	Организация и подготовка педагогов к выступлениям на научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах, методических объединениях	Консультации с педагогами, наличие текста выступления	3
	Участие в смотрах - конкурсах, фестивалях, выставках, соревнованиях и т.п.		1

		- внутри МАДОУ; - районный уровень; - городской; - краевой; - федеральный. Победы Участие в смотрах – конкурсах, фестивалях, выставках, соревнованиях и т.д. - внутри МАДОУ; - районный уровень; - городской; - краевой; - федеральный.		2 3 4 5 1 2 3 4 5
	Достижения детей	Организация и методическое сопровождение мониторинга в детском саду	Динамика усвоения программы воспитанниками	3

Воспитатель	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100% Наличие документов. Отсутствие замечаний администрации. Культура оформления (печатный вариант)	3 3 8
	Обеспечение занятости детей	Проведение с детьми НОД, приобщение к труду, осуществление индивидуального подхода, привитие им санитарно-гигиенических навыков	Совместная деятельность педагога с детьми	8
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение закаливающих процедур, гимнастика после сна, соблюдение температурного, светового режима и т.п.	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	2
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов	Участие в педагогическом сообществе: творческие группы, методические объединения. Проведение мастер-классов/семинары – практикумы/публикации в печати/публичные выступления.	5 4
	Осуществление дополнительных работ	Разработка информационно-методического материала	Наличие информации на сайте МАДОУ и РУО Оформление / обогащение/ насыщение предметно-	2 7

		развивающей среды (по сезону, к праздникам и т.д.) Изготовление дидактических игр (материала)/ атрибутов используемых в работе (за каждое, но не более чем за 3)	8
	За увеличение объема работ	сопровождение детей на экскурсиях/ участие в театрализованной деятельности (исполнение ролей)/ организация детей на культурно-массовые мероприятия (театр, фотосъемка и т.д.)/ участие в спортивно-массовых мероприятиях среди сотрудников	7
	Расширение зоны обслуживания	работа руководителем творческой группы, объединений, комиссий, работа с детьми с ОВЗ	2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Организация здоровье сберегающей воспитывающей среды	Создание безопасных условий пребывания детей в группе	Отсутствие травм, несчастных случаев	4
Эффективность работы с родителями	Применение нетрадиционных форм работы с родителями.	Презентации, развлечения и т.д./ отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	5
	Посещаемость детей	Не менее 80%	3
	Участие в благоустройстве территории МАДОУ	поддерживание участка группы с учетом санитарно-гигиенических норм ремонт/ оформление территории МАДОУ(участков) по сезону	6
Осуществление дополнительных работ	Открытые НОД, праздники, развлечения, «День открытых дверей»	Наличие мероприятий	4
Участие в отчетных мероприятиях, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые НОД, праздники, развлечения, «День открытых дверей»	Наличие мероприятий	4
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при	Выстраивание воспитательного	Отсутствие замечаний старшего воспитателя,	14

	организации воспитательного процесса	процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение занятий высокого качества	методиста, администрации учреждения	

Младший воспитатель	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Проведение работы по укреплению здоровья детей.	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур.	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов;	5
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдение детьми распорядка дня.	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию.	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов;	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ.	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении.	подготовка к новому учебному году / подготовка к зимнему, летнему сезонам;	10
		Участие в благоустройстве территории МАДОУ.	сезонные работы на участке, территории и здании МАДОУ;	15
		Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятиях.	/ помощь в оформлении помещений /изготовление учебных пособий / участие в театрализованных представлениях (исполнение ролей);	10
		Проведение Дня именинника, праздников для детей.	- помощь в организации образовательного процесса:/ семинары, учеба, комиссии / сопровождение детей на экскурсии;	6
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Проведение генеральных уборок в периоды карантина и особого режима, Соблюдение режима проветривания и кварцевания в периоды карантина и особого режима;	-отсутствие замечаний надзорных органов / администрации;	10
Шеф-повар, повар	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	-отсутствие предписаний, -устранение предписаний в установленные сроки;	5 3
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Снижение уровня заболеваемости	Уровень заболеваемости детей	–отсутствие вспышек заболеваний	6
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний администрации учреждения, медицинского работника	3
	Соблюдение технологического процесса приготовление пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний надзорных органов, администрации учреждения, медицинского работника	6
	Осуществление дополнительных работ	Участие в благоустройстве территории и здания МАДОУ, участие в проведении ремонтных работ в учреждении	-работы не связанные с должностными инструкциями	18
		Состояние помещений и оборудование пищеблока	-отсутствие замечаний администрации учреждения, медицинского работника	3
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений и оборудования пищеблока	Отсутствие замечаний администрации учреждения, медицинского работника	13
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения	3
	Качество приготовления пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника	6
Кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, мойщик посуды, гардеробщик	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Выполнение дополнительных видов работ	-погрузочно-разгрузочные работы /генеральные уборки;		8
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов;	отсутствие предписаний;	6
	Проведение праздников для детей	Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	-пошив костюмов / изготовление элементов костюмов / изготовление атрибутов / пошив постельного белья, штор;	3
		За особые условия труда (криминогенную обстановку)		6
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении / благоустройство территории учреждения	сезонные работы на территории МАДОУ /подготовка к новому учебному году / подготовка к зимнему, летнему сезонам;-	10
		За расширение зоны	помощь в организации образовательного	15

		обслуживания	процесса: / семинары, учеба, комиссии /	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений и территории МАДОУ в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений и территории МАДОУ и хозяйственных работ	Состояние помещений и территории учреждения	-отсутствие предписаний контролирующих и/или надзорных органов / администрации МАДОУ / -соблюдение правил охраны труда и техники безопасности	10 5
		За оперативное устранение травмоопасных предметов на детских площадках	отсутствие замечаний администрации учреждения / надзорных органов,	5
Секретарь	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообороту	0 замечаний	12
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	12
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	6
Специалист по охране труда	**выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10
		отсутствие производственных травм	отсутствие травм	20
	проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие свыше 1	5 15
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30
	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
		за работу по созданию эффективной деятельности коллектива		30
	выплаты за качество выполняемых работ			
	соблюдение требований техники безопасности,	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30

	пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка			
Специалист по закупкам	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	30
		отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	30
		своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	20
	экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	20
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	30
	выплаты за качество выполняемых работ			
	высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	20
		обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	40
		соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	10

IX. 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 95% выделенного объема средств	25 50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	текущий ремонт	выполнен в срок,	25
	капитальный ремонт	в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	-	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

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

Должности	Критерии	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
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	10%
	Сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором примерным меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	10%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%
		посещаемость детей	не менее 80%	20%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%

		достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призёров 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	10%
	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%

И.о. заведующего МАДОУ № 277 _____/О.А. Кирсена/

Председатель профкома МАДОУ № 277 _____/О.А. Чуланкина/