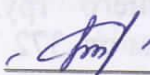


Приложение №3  
к коллективному договору  
МБДОУ №200 «Одуванчик»  
От 20 февраля 2021г.

**СОГЛАСОВАНО:**  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ №200 «Одуванчик»

 Т. А. Середина

«20» февраля 2021 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Вр. и. о. заведующего  
МБДОУ №200 «Одуванчик»



Е. Безрученко

«20» февраля 2021 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 200 «Одуванчик»**

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №200 «Одуванчик» (далее – Положение) разработано в соответствии с утвержденным постановлениями администрации города Красноярска от 19.01.2010 года № 1, от 27.01.2010г. №14 в последней редакции и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №200 «Одуванчик» (далее – Учреждение).

## 2. 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, установленных **приложением № 1** к настоящему Положению.

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

2.2.1. 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;

- 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.

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

2.2.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.2.4 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.

2.2.4. 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
	второй квалификационной категории	10
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений, муниципальных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	20

2.2.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

где:  $K = K_1 + K_2$ ,

- $K_1$  повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.2.4 настоящего Положения;
- $K_2$  повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.2.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента 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:

где:  $K_2 = Q_1 / Q_{\text{max}} \times 100\%$ ,

- фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;
- объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

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

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q<sub>гар</sub> - 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<sub>стим</sub> - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

Q<sub>отп</sub> - 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  $K \geq K_{\text{пред}}$ ; предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения»

### **3. Выплаты компенсационного характера.**

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

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 в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

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

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) <*>	20 %
2.	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении.	15 %
3.	За ненормированный рабочий день	15 % <***>

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

<\*\*\*> Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера.

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

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

4.3. Работникам 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;

выплаты по итогам работы.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

4.5. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного Красноярском крае, региональной выплаты.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.

4.5.1. 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 минимальной заработной платы, установленного в

Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

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

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и 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.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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.

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

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

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009

№ 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.

4.6. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с **приложением № 5.1.** к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы 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.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.



Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

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

4.9. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с **приложением № 4.1.** к настоящему Положению.

4.11. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

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

где:

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

C<sub>1 балла</sub> - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

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

i=1

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

n i

где:

Q<sub>стим</sub> - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом квартале;

Q<sub>стим рук</sub> - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителей руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) в расчете на месяц в плановом периоде;

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

$Q_{\text{стим}}$  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 должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, 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 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 на месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

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

4.12. Фонд оплаты труда учреждения распределяется:

фонд оплаты труда руководителя, его заместителей – 13 %;

фонд оплаты труда работников – 87 %.

4.13. Фонд оплаты труда работников распределяется на:

Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) – 75 %;

фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда – 22%;

фонд выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников – 3 %.

4.14 Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) распределяется на:

фонд окладов – 49 %;

фонд выплат – 51 %, состоящий из фонда компенсационных выплат - 11 % и фонда персональных выплат – 40 %.

4.15. Фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда распределяется на:

фонд годовых выплат – 30 %;

фонд квартальных выплат – 30 %;

фонд ежемесячных выплат – 30 %;

фонд выплат по итогам работы – 10 %.

4.16. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующих выплат за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.17. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 15% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующего характера работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово– хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю, заместителям руководителя, может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

4.18. В случае применения к работнику учреждения, предусмотренного законодательством о труде дисциплинарного взыскания, выплата стимулирующего характера не производится в течение срока действия дисциплинарного взыскания (либо до его снятия) в размере стоимости критерия, по которому работник получил дисциплинарное взыскание.

4.19. В случае если работник в данном учреждении трудоустроен по двум трудовым договорам (по разным должностям), то он имеет право на выплаты стимулирующего характера по оценочным листам этих должностей.

4.20. Работникам, проработавшим неполный период, выплаты стимулирующего характера производятся с учетом фактически отработанного времени.

## **5. Единовременная материальная помощь.**

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

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

## **6. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения.**

6.1. Оплата труда 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, заместителю руководителя учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.12. настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

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

6.3. Размеры должностных окладов заместителям руководителя

учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

6.4. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.5. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителя учреждения выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

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

6.7. Руководителю, заместителям руководителя 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;

**(согласно приложению № 4.2.);**

- 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.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя учреждения определяется согласно **приложению № 5.2** к настоящему положению.

6.7.1. 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 суммируются, но не более чем на 30%.

6.8. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя учреждения определяется согласно **приложению № 3** к настоящему Положению.

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

6.10. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.11. Заместителям руководителя Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя устанавливается в размере согласно **приложению № 6** к настоящему Положению.

## **7. 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;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется раздельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

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

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 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:

$$C_{п} = \text{ФОТ}_{п} / (4,3 * Ч_{п}), \text{ где}$$

$C_{п}$  – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{п}$  – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_{п}$  – 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:

$$C_{р} = \text{ФОТ}_{р} / Ч_{р} / 249, \text{ где}$$

$C_{р}$  – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$\text{ФОТ}_{р}$  – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

$Ч_{р}$  – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

249- число рабочих дней в году.

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы  
работников Учреждения**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников образования

«Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>		
-		3 334
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>		
1-й квалификационный уровень		3 511*
2-й квалификационный уровень		3 896
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 760
	при наличии высшего профессионального образования	6 556
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 029
	при наличии высшего профессионального образования	6 866
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 603



1		2
	при наличии высшего профессионального образования	7 521
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 226
	при наличии высшего профессионального образования	8 234

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

2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>	
1-й квалификационный уровень	3 511
2-й квалификационный уровень	3 704
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>	
1-й квалификационный уровень	3 896
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 937
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>	
1-й квалификационный уровень	4 282
2-й квалификационный уровень	4 704
3-й квалификационный уровень	5 164
4-й квалификационный уровень	6 208

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

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

3. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные профессии рабочих»

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>	
1-й квалификационный уровень	3 016
2-й квалификационный уровень	3 161
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>	
1-й квалификационный уровень	3 511
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 667»

4. Должности руководителей структурных подразделений.

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

1	2
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>	
5-й квалификационный уровень	7 248
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</b>	
1-й квалификационный уровень	7 790
2-й квалификационный уровень	9 025
3-й квалификационный уровень	9 718»

### Размер персональных выплат работникам учреждения

№ п/ п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностно му окладу), ставке заработной платы
1.	выплата за опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических 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» <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических 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» <*>	30%
	свыше 10 лет	25%
при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%	
при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических 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» <*>		

		40%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: - для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50 %
3.	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
4.	Краевая выплата воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
5.	Шеф – поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания.	20 %

<\*> 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 размере 718,4 рублей на одного воспитателя (включая старшего).

Краевые выплаты воспитателям учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рублей на одного работника (воспитателя).

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

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.

**Размер персональных выплат заместителям руководителя  
учреждения**

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностн ому окладу)
1.	<p>Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за ненормированный рабочий день</li> <li>- наличие филиалов:</li> <ul style="list-style-type: none"> <li>до 3-х</li> <li>свыше 3-х</li> </ul> </ul>	<p>15 %</p> <p>15 %</p> <p>45 %</p>
2.	опыт работы в занимаемой должности*:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>от 1 года до 5 лет</li> <li>при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**</li> <li>при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**</li> <li>при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный»</li> <li>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» *</li> </ul>	<p>5%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>20%</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>от 5 лет до 10 лет</li> <li>при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**</li> <li>при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**</li> <li>при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный»</li> <li>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*</li> </ul>	<p>15%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>30%</p>

	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный»	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» *	40%
3.	работа в закрытых административно - территориальных образованиях	20%
4.	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными учреждениями образования	20%

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

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



**Критерии оценки результативности и качества труда  
работников Учреждения**

<p align="center"><b>Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ № 200 «Одуванчик» СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ</b></p>			
Критерии оценки результативности и качества труда работников	Наименование критериев оценки результативности качества труда работников	Индикатор оценки	Размер оценки, балл
<p><b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b></p>			
1. Ведение профессиональной документации и	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	1.1 Тематическое планирование, аналитические материалы, отчетные документы, рабочие программы	6
		1.2 Организация и контроль текущего и перспективного планирования деятельности педагогического коллектива	7
2. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью.	Разработка, реализация проектов и программ. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью.  Активное участие в реализации проекта общего по ДОУ	2.1 Наличие авторской программы (рецензированной или утвержденной педагогическим советом). Оформление материала. Представление результатов реализации программ.	6
		2.2 Представление результатов проекта	3
3. Создание условий для осуществления образовательного процесса.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной безопасности.	3.1 Отсутствие предписаний надзорных органов	3
		3.2 Пополнение МТБ.	4
		3.3 Оформление запросов поставщикам о предоставлении ценовой информации.	4

4. Сохранение здоровья детей в учреждении.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в ДОУ	4.1 Проведение консультаций для педагогов ДОУ (фиксация в журнале консультаций)	4
		4.2 Организация и осуществление контроля в ДОУ	5
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
5. Участие в инновационной деятельности ДОУ	Ведение исследовательской деятельности	5.1 Ведение и составление отчетов, протоколов, актов, рабочих материалов	4
	Руководство творческими группами, профессиональными объединениями	5.2. Наличие протоколов заседаний, выполнение плана работы.	3
	Тиражирование опыта.	5.3 Публикации, наличие методических разработок, статей.	6
	Применение ИКТ	5.4 Составление презентаций для мероприятий общих по ДОУ. Составление компьютерных презентаций с комментариями (методическими рекомендациями), использование ее при проведении НОД в группе (предоставление в методический кабинет)	2
6. Организация и проведение мероприятий, показывающих родителям (законным представителям) результаты образовательного	Праздники, концерты, спортивные мероприятия общие по ДОУ	6.1 Проверка представленных сценариев, консультация по вопросам организации и проведения мероприятий, контроль за соблюдением графика проведения.	3
	Организация и проведение родительских клубов, гостиных, акций, проектов, мастер – классов,	6.2 Предоставление сценария, конспекта мероприятий. Соблюдение графика встреч: родительские клубы, гостиные, проекты, мастер – классы, круглые столы.	2

процесса, достижения воспитанников	практикумов, круглых столов (общих по ДОУ), способствующих педагогическому просвещению родителей, активизации совместного взаимодействия.	6.3 Активное участие в проведении мероприятий с родителями: организация и проведение групповых собраний, мастер – классов (предоставление сценария в методический кабинет). Проведение акций общих по ДОУ: % присутствия родителей на мероприятиях ДОУ	2
7.Эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей)	7.1 Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	3
8.Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории	8.1 Участие в подготовке помещения дополнительного образования к учебному году (методический кабинет, кабинет ИЗО и прочие)	5
		8.2 Благоустройство и озеленение территории (огород, сад, участок, цветники). Участие в субботнике. Участие в ремонте помещений ДОУ	10
	За увеличение объема выполняемых работ.	8.3. Сопровождение воспитанников на мероприятие	4
		8.4 Работа в комиссиях разного уровня (документация), НСОТ -руководство -участие	4 2
		8.5 Ведение официальных сайтов для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях : сайт ДОУ, bus.gov; zakupki.gov, Меркурий, Эталон и др.	30

		8.6 Ролевое участие на утренниках и развлечениях, в мероприятиях МБДОУ: - главная роль -эпизодическая роль	4 2
		8.7 Участие в Спартакиаде работников образования	4
		8.8 Изготовление атрибутов. Пошив костюмов, изготовление декораций	1
		8.9 Ведение протоколов педагогического совета, общего собрания трудового коллектива, ПМПК, общего родительского собрания	3
		8.10 Составление педагогических характеристик на воспитанников (каждая характеристика)	2
		8.11 Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива (руководство выборным органом первичной профсоюзной организации)	10
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
9. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Наставничество молодых педагогов при проведении мероприятий разного вида.	9.1 План работы, отчет о результатах, отзыв молодого специалиста	3
	Помощь педагогам в организации мероприятий общих по ДОУ	9.2 Высокий уровень проведения мероприятия.	4
	Соблюдение правовых нравственных и этических норм.	9.3 Отсутствие фактов некорректного поведения педагога, уважения чести и достоинства всех участников образовательных отношений	2
	Сопровождение детей из социально неблагополучных семей	9.4 Результативность в сопровождении и оценке индивидуального прогресса ребенка.	2

	Сопровождение образовательной деятельности с детьми ОВЗ в ДОУ	9.5 Оказание консультативной помощи педагогам в разработке АОП. Организация контроля за реализацией АОП педагогами ДОУ	3
		9.6 Консультирование педагогов ДОУ по работе с детьми ОВЗ	3
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, соревнованиях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	9.9 Участие в различных мероприятиях с получением призовых мест: - округ, район - город, край, РФ (с предоставлением печатного конкурсного материала)	15 10
	Организация и подготовка педагогов к мероприятиям, выступлениям, на научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах, методических объединениях за каждое	9.10 Участие в различных мероприятиях с получением призовых мест: - округ, район - город, край, РФ (с предоставлением печатного конкурсного материала)	15 10
	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение НОД высокого качества	9.11 Участие воспитанников в различных творческих конкурсах с получением призовых мест: - округ, район - город, край, участие без призового места	15 10

<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ № 200 «Одуванчик» ВОСПИТАТЕЛЬ</b>			
<b>Критерии оценки результативно сти и качества труда работников</b>	<b>Наименование критериев оценки результативност и качества труда работников</b>	<b>Индикатор оценки</b>	<b>Размер оценки, балл</b>
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
1. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	1.1 Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	4
		1.2 Отсутствие замечаний администрации, медицинского персонала (по результатам проверок).	5
2 Организация работы по укреплению здоровья детей	Система работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников, организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий	2.1 Средняя посещаемость в месяц: - не ниже 80% от установленной формы	5
		2.2 Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (высокий уровень проведения мероприятий)	2
		2.3 Отсутствие несчастных случаев, травматизма	3
		2.4 Систематическое применение здоровьесберегающих технологий (физминутки, профилактика плоскостопия, осанки, гимнастика для глаз и др)	1
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			

3.Участие в инновационной деятельности	Категория участия, разработка и внедрение авторских программ воспитания, ведение исследовательской деятельности, руководство творческими группами.	3.1 Участие в РМО, ОМО: -руководство -участие -присутствие	10 7 1
4.Эффективная работа с родителями	Организация работы с родителями (законными представителями )	4.1 Организация совместного мероприятия – выставка, конкурс, досуг, родительские клубы, гостиные в соответствии с планом ДОУ (наличие документации). Привлечение родителей к участию	5
		4.2 Привлечение родителей к созданию предметно-развивающей среды в группе, оформлению прогулочного участка	5
		4.3 Выпуск газет и другой стендовой информации совместно с родителями	3
5.Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории	5.1 Качественная подготовка группы к учебному году, летнему оздоровительному периоду, оформление игрового участка (постройка из снега, клумбы)	5
		5.2 Благоустройство и озеленение территории (огород, сад, участок, цветники). Участие в субботнике. Участие в ремонте помещений ДОУ.	5
	За увеличение объема выполняемых работ	5.3. Сопровождение воспитанников на мероприятие	4
		5.4 Работа в комиссиях разного уровня (документация), НСОТ -руководство -участие	4 2



	5.5 Ведение странички группы на сайте ДОУ, в Вайбере, в Ватсапе и др.	3
	5.6 Размещение информации на сайте ДОУ. Ведение официальных сайтов для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях: bus.gov; zakurki.gov, Меркурий, Эталон и др.	10
	5.7 Ролевое участие на утренниках и развлечениях, в мероприятиях МБДОУ: - главная роль -эпизодическая роль	4 2
	5.8 Участие в Спартакиаде работников образования	4
	5.9 Изготовление атрибутов. Пошив костюмов, изготовление декораций	1
	5.10 Ведение протоколов педагогического совета, общего собрания трудового коллектива	3
	5.11 Организация работы по адаптации вновь прибывших детей (1 ребенок=1 балл)	1
	5.12 Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива (руководство выборным органом первичной профсоюзной организации)	10
	5.13 Оформление помещения к мероприятию	5
6. Организация образовательного процесса с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ	6.1 Тьютерство	15
	6.2 Разработка АОП (принятой на ПМПК и на педагогическом совете)	13
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		

7.Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательно-го процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение НОД высокого качества	7.1 Ведение кружковой работы (наличие программы с конспектами ОД, график работы кружка, наличие материала для проведения ОД, наличие уголка в группе, включение в месячный план работы кружка	5
		7.2 Участие воспитанников в различных творческих конкурсах с получением призовых мест: - округ, район - город, край - без призового места	5 10 2
		7.3 Проведение открытых мероприятий с воспитанниками: -ДОУ -округ, район	4 7
	Участие в различных мероприятиях, предоставление педагогического опыта, самообразование	7.4 Публикации в журналах, газетах, сборниках	5
		7.5 Участие педагогов в различных мероприятиях: - округ, район, город, край, РФ (с предоставлением печатного конкурсного материала) - победа	5 10
		7.6 Участие в конкурсе «Воспитатель года»	30
		7.7 Проведение тематической консультации для педагогического персонала, Сообщение на педагогическом совете, Проведение мастер-класса, Проведение квеста	5
		7.8 Наставничество	3
		7.9 Написание сценария мероприятия	4
		7.10 Работа со студентами. Проведение открытых мероприятий с воспитанниками для студентов	3
Взаимодействие со специализированными учебными заведениями			

<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников  МБДОУ № 200 «Одуванчик»  ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ</b>			
Критерии оценки результативности и качества труда работников	Наименование критериев оценки результативности качества труда работников	Индикатор оценки	Размер оценки, балл
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
1. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	1.1 Отсутствие замечаний администрации, медицинского персонала (по результатам проверок).	3
		1.2 Участие в работе ПМПК (диагностика, составление индивидуальных коррекционных образовательных программ)	5
		1.3 Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	2
2 Организация работы по укреплению здоровья детей	Система работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников, организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий	2.1 Отсутствие несчастных случаев, травматизма	3
		2.2 Систематическое применение здоровьесберегающих технологий (физминутки, профилактика плоскостопия, осанки, гимнастика для глаз и др)	1
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			

3.Участие в инновационной деятельности	Категория участия, разработка и внедрение авторских программ воспитания, ведение исследовательской деятельности, руководство творческими группами.	3.1 Участие в РМО, ОМО: -руководство -участие	10 7
4.Эффективность работы с родителями	Организация работы с родителями (законными представителями)	4.1 Своевременное актуальное размещение информации в родительском уголке	1
5.Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории	5.1 Участие в подготовке помещения дополнительного образования к учебному году (кабинет психолога, кабинет ИЗО)	5
		5.2 Благоустройство и озеленение территории (огород, сад, участок, цветники). Участие в субботнике. Участие в ремонте помещений ДОУ	5
	За увеличение объема выполняемых работ	5.3. Сопровождение воспитанников на мероприятие	4
		5.4 Работа в комиссиях разного уровня (документация), НСОТ -руководство -участие	4 2
		5.5. Ролевое участие на утренниках и развлечениях, в мероприятиях МБДОУ: - главная роль -эпизодическая роль	4 2
		5.6 Участие в Спартакиаде работников образования	4

		5.7 Изготовление атрибутов. Пошив костюмов, изготовление декораций	1
		5.8 Ведение протоколов педагогического совета, общего собрания трудового коллектива, ПМПК	3
		5.9 Организация работы по адаптации вновь прибывших детей (1 ребенов=1 балл)	1
		5.10 Оформление помещений к мероприятиям	5
6.Организация образовательного процесса с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ		6.1 Тьютерство. Проведение ОД	8
		6.2 Разработка АОП (принятой на ПМПК и на педагогическом совете)	13
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
7.Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение НОД высокого качества	7.1 Ведение кружковой работы (наличие программы с конспектами ОД, график работы кружка, наличие материала для проведения ОД, наличие уголка в группе, включение в месячный план работы кружка	5
		7.2 Публикации в журналах, газетах, сборниках	4
	Участие в различных мероприятиях, предоставление педагогического опыта, самообразование	7.3 Участие в различных мероприятиях округ, район, город, край, - РФ (с предоставлением печатного конкурсного материала) -победа -участие	10 5
		7.4 Участие в конкурсе «Воспитатель года»:	30

		7.5 Проведение тематической консультации для педагогического персонала. Проведение отдельных тематических родительских собраний, мастер-классов, консультаций, семинаров для родителей Сообщение на педагогическом совете. Проведение мастер-класса. Проведение квеста	5
		7.6 Наставничество	3
	Взаимодействие со специализированными учебными заведениями	7.7 Работа со студентами. Проведение открытых мероприятий с воспитанниками для студентов	5
	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	7.8 Работа с трудными детьми и неблагополучными семьями	2

<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников  МБДОУ № 200 «Одуванчик»  МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ  ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ</b>			
Критерии оценки результативности и качества труда работников	Наименование критериев оценки результативности качества труда работников	Индикатор оценки	Размер оценки, балл
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
1. Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным	1.1 Отсутствие замечаний администрации, медицинского персонала (по результатам проверок)	5

(тематическое планирование, рабочие программы)	регламентирующим документам	1.2 Участие в работе ПМПК (диагностика, составление индивидуальных коррекционных образовательных программ)	5
2 Организация работы по укреплению здоровья детей	Система работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников, организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий	2.1 Отсутствие несчастных случаев, травматизма	3
		2.2 Систематическое применение здоровьесберегающих технологий (физминутки, профилактика плоскостопия, осанки, гимнастика для глаз и др)	1
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
3.Участие в инновационной деятельности	Категория участия, разработка и внедрение авторских программ воспитания, ведение исследовательской деятельности, руководство творческими группами.	3.1 Участие в РМО, ОМО: -руководство -участие -присутствие	10 7 1
		3.2 Руководство творческими группами	15
		3.3. Наличие углубленной темы работы, представление опыта работы	10
4.Эффективность работы с родителями	Организация работы с родителями (законными представителями)	4.1 Организация совместного мероприятия – выставка, конкурс, досуг, родительские клубы, гостиные в соответствии с планом ДОУ (наличие документации).	5
		4.2 Проведение отдельных тематических родительских собраний, мастер-классов, консультаций, семинаров для родителей	5
		4.3 Своевременное актуальное размещение информации в родительском уголке	2

	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей)	4.4 Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	5
5.Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории	5.1 Участие в подготовке помещения дополнительного образования к учебному году (музыкальный зал, спортивный зал, кабинет ИЗО)	5
		5.2 Благоустройство и озеленение территории (огород, сад, участок, цветники). Участие в субботнике. Участие в ремонте помещений ДОУ	5
	За увеличение объема выполняемых работ	5.4. Сопровождение воспитанников на мероприятие	5
		5.5 Работа в комиссиях разного уровня (документация), НСОТ -руководство -участие	4 2
		5.6 Размещение информации на сайте ДОУ, ведение своей странички на сайте ДОУ	3
		5.7 Ролевое участие на утренниках и развлечениях, в мероприятиях МБДОУ: - главная роль -эпизодическая роль	4
			2
		5.8 Участие в Спартакиаде работников образования	4
		5.9 Изготовление атрибутов	1
		5.10 Пошив костюмов, изготовление декораций	3
		5.11 Ведение протоколов педагогического совета, общего собрания трудового коллектива, ПМПК	3



		5.1 2 Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива (руководство выборным органом первичной профсоюзной организации)	10
		5.13 Оформление помещений к мероприятиям	5
6. Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям (законным представителям) результаты образовательного процесса, достижения воспитанникам	6.1 Организация и проведение утренников, праздников концертов	-совместное с педагогом проведение мероприятия (музыкальное сопровождение)	5
	6.2 Организация образовательного процесса с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ	Тьютерство	5
		Разработка АОП (принятой на ПМПК и на педагогическом совете)	13
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
7. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение НОД высокого качества	7.1 Ведение кружковой работы (наличие программы с конспектами ОД, график работы кружка, наличие материала для проведения ОД, наличие уголка в группе, включение в месячный план работы кружка	5
		7.2 Участие воспитанников в различных творческих конкурсах с получением призовых мест: - округ, район - город, край - участие без призового места	5
			10
			2
		7.3 Проведение открытых мероприятий с воспитанниками: -ДОУ -округ, район	4 7
Участие в различных мероприятиях,	7.4 Публикации в журналах, газетах, сборниках:	10	

	предоставление педагогического опыта, самообразование	7.5 Участие в различных мероприятиях с получением призовых мест:	
		- округ, район	5
		- город, край	10
		-участие без призового места	2
		7.6 Участие в конкурсе «Воспитатель года»:	30
		7.7 Проведение тематической консультации для педагогического персонала	5
	7.8 Сообщение на педагогическом совете	5	
	7.9 Проведение мастер-класса, проведение квеста.	5	
	7.10 Наставничество	3	
	Взаимодействие со специализированными учебными заведениями	7.11 Работа со студентами. Проведение открытых мероприятий с воспитанниками для студентов	3

<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ № 200 «Одуванчик» ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ</b>			
Критерии оценки результативности и качества труда работников	Наименование критериев оценки результативности качества труда работников	Индикатор оценки	Размер оценки, балл
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
1. Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	1.1 Своевременность предоставления документации (планы, акты, справки)	5
2. Создание условий для	материально-техническая,	2.1 Проведение инвентаризации	20

осуществления учебно-воспитательно го процесса	ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	2.2 Своевременная постановка на учет материальных ценностей	4
	эффективность финансово-экономической деятельности	2.3 Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	5
		2.4 Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	20
		2.5 Составление, оформление договоров	3
		2.6 Оформление запросов поставщикам о предоставлении ценовой информации.	3
	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности , охраны труда	2.7 Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	5
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
3. Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	Качество подготовки отчетов	Своевременная сдача отчетов и отсутствие фактов не предоставления отчетов	3

4. Эффективное взаимодействие с родителями (законными представителями) по благоустройству и ремонту учреждения	Привлечение родителей к благоустройству ДОУ	4.1 Организация родителей в благоустройстве территории ДОУ	5
5. Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории	5.1 Участие в ремонте помещений ДОУ	15
		5.2 Благоустройство и озеленение территории (огород, сад, участок, цветники). Участие в субботнике	15
	За увеличение объема выполняемых работ.	5.3 Сопровождение воспитанников на мероприятие	5
		5.4 Работа в комиссиях разного уровня (документация), НСОТ -руководство -участие	4 2
		5.5 Ведение официальных сайтов для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях: bus.gov; zakupki.gov и др.	30
		5.6 Ролевое участие на утренниках и развлечениях, в мероприятиях МБДОУ: - главная роль - эпизодическая роль	4
			2
		5.7 Участие в Спартакиаде работников образования	4
5.8 Изготовление атрибутов. Пошив костюмов, изготовление декораций	1		

		5.9 Ведение протоколов педагогического совета, общего собрания трудового коллектива, ПМПК, общего родительского собрания	3
		5.10 Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива (руководство выборным органом первичной профсоюзной организации)	10
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
6. Эффективность профессиональной деятельности	Организация работы по энергосбережению	6.1 Ежемесячная экономия энергоресурсов ДОУ	5
		6.2 Своевременное выполнение распоряжения администрации ДОУ	3
		6.3 Помощь педагогам в организации мероприятий общих по ДОУ	6
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, соревнованиях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	6.4 Участие в различных мероприятиях с получением призовых мест: - округ, район - город, край, РФ (с предоставлением печатного конкурсного материала) - участие без призового места	10 7 1

<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ № 200 «Одуванчик» СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА</b>			
Критерии оценки результативности и качества труда работников	Наименование критериев оценки результативности качества труда работников	Индикатор оценки	Размер оценки, балл
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			

1.Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	1.1 Отсутствие замечаний	10
	Отсутствие производственных травм	1.2 Отсутствие травм	10
2.Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	2.1 Оценивается по факту проведения занятий		5
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	2.2 Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	5
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
3.Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	3.1 Отсутствие замечаний	13
4.Инициативный подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	4.1 Каждое предложение	10
5.Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории	5.1 Участие в ремонте помещений ДОУ	15
		5.2 Благоустройство и озеленение территории (огород, сад, участок, цветники). Участие в субботнике.	15

	За увеличение объема выполняемых работ.	5.3. Сопровождение воспитанников на мероприятие	5		
		5.4 Работа в комиссиях разного уровня (документация), НСОТ -руководство -участие	4 2		
		5.5 Ведение официальных сайтов для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях: bus.gov; zakupki.gov и др.	30		
		5.6 Ролевое участие на утренниках и развлечениях, в мероприятиях МБДОУ: - главная роль -эпизодическая роль	4 2		
		5.7 Участие в Спартакиаде работников образования	4		
		5.8 Изготовление атрибутов. Пошив костюмов, изготовление декораций	1		
		5.9 Ведение протоколов педагогического совета, общего собрания трудового коллектива, ПМПК, общего родительского собрания	3		
		5.10 Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива (руководство выборным органом первичной профсоюзной организации)	10		
		<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
		6.Соблюдение требований техники	Обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	5

безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	6.2 Своевременное выполнение распоряжения администрации ДОУ	3
	6.3 Помощь педагогам в организации мероприятий общих по ДОУ	6
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, соревнованиях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	6.4 Участие в различных мероприятиях с получением призовых мест: - округ, район - город, край, РФ (с предоставлением печатного конкурсного материала) - участие без призового места

<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ № 200 «Одуванчик» СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАКУПКАМ</b>			
Критерии оценки результативности и качества труда работников	Наименование критериев оценки результативности качества труда работников	Индикатор оценки	Размер оценки, балл
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
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	20
	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	20
	своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	10
экспертиза результатов закупок,	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества	факт проведения	10



приемка товаров	предоставленных товаров, работ, услуг		
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	10
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
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	отсутствие замечаний	10

<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ № 200 «Одуванчик» МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ</b>		
Наименование критериев оценки результативности качества труда работников	Индикатор оценки	Размер оценки, балл
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
1.Проведение работы по укреплению здоровья воспитанников	1.1 Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур (контроль)	2

2. Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	2.1 Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	4
	2.2 Посещаемость детей в месяц не ниже 80% от установленной нормы	4
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
3. Осуществление дополнительных работ	3.1 Качественная подготовка группы к учебному году, летнему оздоровительному периоду, помощь в оформлении игрового участка (постройка из снега, клумбы)	3
	3.2 Участие в субботнике.	5
	3.3 Благоустройство и озеленение территории (огород, сад, участок, цветники)	5
	3.4 Участие в ремонте помещений ДОУ	5
	3.5 Работа в комиссиях разного уровня (документация), НСОТ -руководство -участие	4
		2
	3.6 Ролевое участие на утренниках и развлечениях, в мероприятиях МБДОУ: - главная роль - эпизодическая роль	4
		2
	3.7 Участие в Спартакиаде работников образования	4
	3.8. Сопровождение воспитанников на мероприятие	4
	3.9 Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (изготовление атрибутов, декораций, оформление помещения): - разовое - в течение месяца	1
3		
3.10 Ведение официальных сайтов для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях: bus.gov; zakurki.gov и др.	30	
3.11 Ведение протокола общего собрания трудового коллектива	3	

	3.12 Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива (руководство выборным органом первичной профсоюзной организации)	10
4. Участие в конкурсах работников образования	4.1 Творческие конкурсы: - участие - победа	2 4
5. Участие в методических мероприятиях учреждения и в мероприятиях с родителями	5.1 Организация воспитанников во время проведения методических мероприятий и родительских собраний	5
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
6. Качественное содержание помещений и выполнение санитарно – эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	6.1 отсутствие замечаний надзорных органов (контроль в т.ч. мед. работник)	3
	6.2 отсутствие замечаний администрации (контроль)	3
	-6.3 качественное проведение мероприятий в карантинный период	3
7. Организация образовательного процесса с детьми-инвалидами и воспитанниками с ОВЗ	7.1 Тьютерство: -средняя степень заболевания -тяжелая степень заболевания	3 5

<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ № 200 «Одуванчик» СЕКРЕТАРЬ</b>		
Наименование критериев оценки результативности качества труда работников	Индикатор оценки	Размер оценки, балл
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
1. Образцовое состояние документооборота	1.1 Своевременное оформление личных дел сотрудников (мониторинг)	3
	1.2 Ведение архива документации учреждения	2

	1.3 Ведение табеля учета рабочего времени сотрудников	5
	1.4 Оформление больничных листов сотрудников	3
	1.5 Своевременное оформление личных дел воспитанников	2
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
2.Осуществление дополнительных работ. Расширение зоны обслуживания.	2.1 Качественная подготовка помещений ДООУ к учебному году, летнему оздоровительному периоду, помощь в оформлении игрового участка (постройка из снега, клумбы)	3
	3.2 Участие в субботнике.	5
	3.3 Благоустройство и озеленение территории (огород, сад, участок, цветники)	5
	3.4 Участие в ремонте помещений ДООУ	5
	3.5 Работа в комиссиях разного уровня (документация), НСОТ	
	-руководство	4
	-участие	2
	3.6 Ролевое участие на утренниках и развлечениях, в мероприятиях МБДООУ:	
	- главная роль	4
	-эпизодическая роль	2
	3.7 Участие в Спартакиаде работников образования	4
	3.8. Сопровождение воспитанников на мероприятие	4
	3.9 Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (изготовление атрибутов, декораций, оформление помещения):	
- разовое	1	
- в течение месяца	3	
3.10 Ведение официальных сайтов для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях: bus.gov; zakupki.gov и др.	30	
3.11 Ведение протоколов собраний различного уровня	3	
3.13 Участие в составлении и разработке документов ДООУ (каждый)	3	

	3.12 Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива (руководство выборным органом первичной профсоюзной организации)	10
4. Участие в конкурсах работников образования	4.1 Творческие конкурсы: - участие - победа	2 4
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
5. Профессиональная компетентность	5.1 Отсутствие замечаний надзорных органов	3
	5.2 Отсутствие замечаний администрации ДОУ (контроль)	3
	5.3 Отсутствие замечаний прочих организаций (военкомат, пенсионный фонд, ЦБ и т.д.)	3

<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ № 200 «Одуванчик» ШЕФ-ПОВАР, ПОВАР</b>		
Наименование критериев оценки результативности качества труда работников	Индикатор оценки	Размер оценки, балл
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
1. Соблюдение санитарно – гигиенических правил и требований	1.1 Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	5
	1.2 Соблюдение санитарных правил при хранении продуктов	5
	1.3 Сохранность имущества, технологического оборудования	5
	1.4 Содержание помещений и холодильников в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	5
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
2. Осуществление дополнительных работ	2.1 Качественная подготовка пищеблока к учебному году, летнему оздоровительному периоду	5
	2.2 Участие в субботнике.	5
	2.3 Благоустройство и озеленение территории (огород, сад, участок, цветники)	5
	2.4 Участие в ремонте помещений ДОУ	5
	2.5 Работа в комиссиях разного уровня (документация), НСОТ	

	-руководство	4
	-участие	2
	2.6 Ролевое участие на утренниках и развлечениях, в мероприятиях МБДОУ: - главная роль	4
	-эпизодическая роль	2
	2.7 Участие в Спартакиаде работников образования	4
	2.8 Осуществление погрузочно-разгрузочных работ	5
	2.9 Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (изготовление атрибутов, декораций, оформление помещения): - разовое	1
	- в течение месяца	3
	2.10 Ведение официальных сайтов для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях: bus.gov; zakupki.gov	30
	2.11 Ведение протокола общего собрания трудового коллектива	3
	2.12 Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива (руководство выборным органом первичной профсоюзной организации)	10
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
3. Эффективность профессиональной деятельности	3.1 Ежемесячная экономия энергоресурсов ДОУ	3
	3.2 Своевременное выполнение распоряжения администрации ДОУ	2
	3.3 Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	5
	3.4 Проведение консультаций, мастер-классов для сотрудников ДОУ по приготовлению пищи, представление интересных рецептов, сервировке стола	5

<p align="center"><b>Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ № 200 «Одуванчик» КЛАДОВЩИК, КАСТЕЛЯНША, РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ, ДВОРНИК, МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ БЕЛЬЯ, СТОРОЖ, ВАХТЁР, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ, УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ</b></p>		
Наименование критериев оценки результативности качества труда работников	Индикатор оценки	Размер оценки, балл
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
1. Соблюдение санитарно – гигиенических правил и требований	1.1 Сохранность имущества, технологического оборудования	5
	1.2 Проведение ремонтных работ, связанных с ликвидацией аварий	7
	1.3 Ведение отчетной документации	5
	1.4 Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений. Отсутствие замечаний контролирующих или надзорных органов.	5
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
2. Осуществление дополнительных работ	2.1 Качественная подготовка к учебному году, помощь в оформлении территории ДОУ (постройка из снега, клумбы)	5
	2.2 Участие в субботнике.	5
	2.3 Благоустройство и озеленение территории (огород, сад, участок, цветники)	5
	2.4 Участие в ремонте помещений ДОУ	5
	2.5 Работа в комиссиях разного уровня (документация), НСОТ	
	-руководство	4
	-участие	2
2.6 Ролевое участие на утренниках и развлечениях, в мероприятиях МБДОУ:	- главная роль	4
	-эпизодическая роль	2
2.7 Участие в Спартакиаде работников образования		4

	2.8 Осуществление погрузочно-разгрузочных работ	5
	2.9 Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (изготовление атрибутов, декораций, оформление помещения): - разовое - в течение месяца	1 3
	2.10 Сопровождение воспитанников на мероприятия	4
	2.11 Ведение официальных сайтов для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях: bus.gov; zakupki.gov	30
	2.12 Ведение протокола общего собрания трудового коллектива	3
	2.13 Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива (руководство выборным органом первичной профсоюзной организации)	10
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
3 Эффективность профессиональной деятельности	3.1 Ежемесячная экономия энергоресурсов ДОУ	3
	3.2 Своевременное выполнение распоряжения администрации ДОУ	2
	3.3 Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	5



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

<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ № 200 «Одуванчик» ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО УЧЕБНО- ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ (УВР)</b>			
Критерии оценки результативности и качества труда работников	Наименование критериев оценки результативности качества труда работников	Индикатор оценки	Размер доплаты к окладу (тарифной ставке) заработной платы, %
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
1. Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	1.1 Своевременность предоставления документации	5 %
2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	2.1 в соответствии с лицензией	5%
		2.2 отсутствие преждевременного списания имущества	5%
		2.3 проведение инвентаризации	5%
	наличие высококвалифицированных педагогических кадров;	2.4 положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%

	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной охраны и электробезопасности, охраны труда	2.5 отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	5%
	система непрерывного развития педагогических кадров	2.6 наличие и реализация программы развития педагогических кадров	5%
3. Сохранение здоровья детей в учреждении.	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	3.1 организация и проведение мероприятий, способствующих укреплению здоровья воспитанников	5%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
4 Сохранность контингента воспитанников в	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	4.1 участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	5%
		4.2 победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	5%
	достижения воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	4.3 наличие призеров и победителей	5%

5.Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	Отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок		5%
6.Эффективность работы с родителями (законными представителями)	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей)	6.1 Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	5%
	Организация и проведение родительских клубов, гостиных, акций, проектов, мастер – классов, практикумов, круглых столов (общих по ДООУ), способствующих педагогическому просвещению родителей, активизации совместного взаимодействия.	6.2 Проведении различного вида мероприятий с родителями (консультации, проекты, круглые столы, групповые собрания, мастер – классы, семинары и прочее)	5%
7.Осуществление дополнительных работ	Участие и организация проведения ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории	7.1 Качественная подготовка МБДОУ к учебному году, летнему - оздоровительному периоду	5%
		7.2 Участие в субботнике.	5%
		7.3 Участие в ремонте помещений ДООУ	5%
		7.4 Благоустройство и озеленение территории (огород, сад, участок, цветники)	5%
	За увеличение объема выполняемых работ.	7.5 Выполнение работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения, не входящей в должностные обязанности	5%

		7.6 Руководство РМО	10%
		7.7 Своевременное обновление информации на сайте ДОУ в соответствии с требованиями	5%
		7.8 Ведение официальных сайтов для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях: bus.gov; zakupki.gov и др.	30%
		7.9 Составление и заключение договоров	5%
		7.10 Участие в Спартакиаде работников образования	5%
		7.11 Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива (руководство выборным органом первичной профсоюзной организации)	5%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
8. Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	8.1 наличие и реализация программ и проектов	5%
	Организация по созданию комфортных условий для пребывания детей	8.2 Участие в смотрах – конкурсах, проектах, грантах, связанных с образовательной деятельностью МБДОУ	5%

**Приложение № 5**  
к Положению по оплате труда работников  
МБДОУ №200 «Одуванчик»

**Стимулирующие выплаты по итогам работы**

**Размер выплат по итогам работы работникам учреждения**

<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения</b>	<b>Условия</b>		<b>число баллов</b>
	<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50

Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%".



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

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