

2022.04.23
15:47:37
+07'00'

Приложение № 3
к коллективному договору на 2022 г. - 2025г.

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 32
общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением
деятельности по социально-
личностному направлению развития
детей»



Н.И.Канина

2022 г.

Утверждаю:
Заведующего муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 32
Общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением
деятельности по социально-
личностному направлению развития
детей »



И.А.Железняк

2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 32 общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности по социально-
личностному направлению развития детей»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей» (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Красноярска от 27 января 2010 г. N 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска», и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей» (далее - МБДОУ) города Красноярска.

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

1.3. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ, определяющим порядок, размеры и условия установления размеров доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, с целью усиления личной заинтересованности работников в повышении качества образовательных услуг для воспитанников, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.4. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается: коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. МБДОУ, 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.

1.6. Система оплаты труда работников МБДОУ включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

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

1.9. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением,

осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

1.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения в соответствии с настоящим Положением в пределах средств, направляемых на стимулирование труда работников МБДОУ.

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются заведующим МБДОУ 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 п. 2.2 настоящего Положения.

2.2. Размеры окладов работников образования:

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа должностей 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		
-		3 334
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно – вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3 511*
2 квалификационный уровень		3 896
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 760
	при наличии высшего профессионального образования	6 556

2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 029
	при наличии высшего профессионального образования	6 866
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 603
	при наличии высшего профессионального образования	7 521
4 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.»;

2.3 Размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей служащих

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
--------------------------	--

1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 511
2-й квалификационный уровень	3 704
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 896
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 937
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 282
2-й квалификационный уровень	4 704

1	2
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.»;
2.4.

Таблица 3

Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
--------------------------	--

1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	8 565
2-й квалификационный уровень	9 207
3-й квалификационный уровень	9 933
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 937
5-й квалификационный уровень	6 706
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	7 248
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	7 790
2-й квалификационный уровень	9 025
3-й квалификационный уровень	9 718

2.5. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Таблица 4

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

1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 016

1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 511

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

2.7. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.8. настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами МБДОУ с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

Таблица 5

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

2.9. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$K = K_1 + K_2$ где: K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 5 таблицы пункта 1. настоящего Положения;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 5 таблицы пункта 2. настоящего Положения. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%$, где: Q_1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

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

$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}}$, где: Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников; $Q_{\text{гар}}$ - фонд оплаты труда педагогических работников,

состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории; Qстим - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам; Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников. Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (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 соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников МБДОУ 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 МБДОУ на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации:

- по результатам оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем.

3.5. На основании Перечня, утвержденного Приказом Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579, в соответствии с которым всем работникам, независимо от наименований их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях предусмотренных этим Перечнем, и заключения экспертной комиссии, заведующий МБДОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа утверждает Перечень конкретных работ по МБДОУ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда, и размеры доплат по видам работ.

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

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

3.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

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

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

Таблица 6

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке зарботной 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	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);	<*>
4	за ненормированный рабочий день	15<*>

<*>Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента;

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

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

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае);
- выплаты по итогам работы.

4.3. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю учреждения и случаев, предусмотренных пунктом 1.8 раздела 1 настоящего Положения.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МБДОУ.

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

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

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

4.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются заведующим МБДОУ ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников МБДОУ определяются согласно **Приложения №1** к настоящему Положению.

4.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом качества и количества выполненных работ.

4.11. Стимулирующие выплаты (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 учреждения) не начисляются в следующих случаях:

- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнение должностных инструкций;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и требований безопасности;

– наличие обоснованных устных или письменных жалоб.

4.12. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.13. Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно **Приложения № 2** к настоящему Положению.

4.14. При выплатах по итогам работы учитывается:

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

4.15. Размеры выплат по итогам работы работникам МБДОУ устанавливаются согласно **Приложения № 3** к настоящему Положению.

4.16. Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.17. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) МБДОУ применяют балльную оценку.

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

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

где:

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

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

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

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

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной

смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) в расчете на квартал;

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

$Q_{\text{стим}}$ 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 плановый квартал;

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

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

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

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

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

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

4.18. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам МБДОУ оказывается по решению заведующего 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 заведующим МБДОУ.

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО МБДОУ

6.1. Оплата труда заведующему, заместителям заведующего МБДОУ осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

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

6.2.2. Размер должностного оклада руководителя, его заместителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов: при высшей квалификационной категории - 20%; при первой квалификационной категории - 15%.

6.3. Группа по оплате труда заведующего МБДОУ 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 № 6** к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска.

6.4. Заведующему МБДОУ, группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайств территориальных отделов главного управления образования администрации города по соответствующим районам города (далее - территориальные отделы).

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

деятельности.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада заведующего МБДОУ определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска". Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

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

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

6.9. Размеры должностного оклада заместителя заведующего устанавливаются заведующим МБДОУ на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя этого учреждения.

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

6.11. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заведующего, заместителя заведующего МБДОУ устанавливаются согласно **Приложению № 4** к настоящему Положению.

6.12. Заведующему МБДОУ, заместителю заведующего МБДОУ устанавливаются следующие виды персональных выплат:

Таблица 7

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
2	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
3	Опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук,	20%

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

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

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

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

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

6.14. Выплаты стимулирующего характера для заместителя заведующего МБДОУ, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом заведующего МБДОУ на срок не более трех месяцев.

6.15. Персональные выплаты заведующему МБДОУ устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

6.16. Заместителю заведующего размер стимулирующих выплат устанавливается приказом заведующего МБДОУ.

6.17. Заведующему МБДОУ, его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения.

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

6.19. Выплата единовременной материальной помощи заместителю заведующего МБДОУ производится на основании приказа заведующего МБДОУ с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.20. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя МБДОУ устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения, как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.21. Заместителю заведующего МБДОУ в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего, 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.

6.22. Виды и размер персональных выплат заместителю заведующего МБДОУ определяется согласно **Приложению № 5** к настоящему Положению.

6.23. 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 заместителя заведующего МБДОУ определяется согласно **Приложению № 6** к настоящему Положению.

6.24. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителю заведующего МБДОУ устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.25. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается, и может выплачиваться руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам по основаниям указанном в приложениях к настоящему положению.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей»

Стимулирующие выплаты (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам

за качество выполняемых работ) работникам

СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ, ВОСПИТАТЕЛЬ, ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ, УЧИТЕЛЬ — ЛОГОПЕД, УЧИТЕЛЬ-ДЕФЕКТОЛОГ, МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ, ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ					
Критерий оценки	Результат		Индикатор (заполняется педагогом)	Предельн.Само-оценка Кол-во баллов	Оценка комиссии
	Показатель				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
Ведение профессиональной документации (перспективное, тематическое планирование, рабочие программы, план самообразования)	Ведение профессиональной документации, протоколы родительских собраний, табель посещаемости, журнал приема/ухода, система закаливающих мероприятий в группе, планирование образовательной деятельности в группе: на неделю, на день, сценарный план образовательной деятельности)	-		5	
		-		5	
Руководство проектными и творческими группами, профессиональной практикой студентов и т. д	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)			10	
Обеспечение занятости детей	проведение с детьми занятий, мероприятий сверх требований Программы -ведение кружковой работы, клубов по интересам, - организация экскурсий, походов			5	
				10	
				5	

Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	-положительная динамика кол-ва дней пребывания ребенка в группе:более 81 % -соблюдение санитарно-гигиенических правил при организации НОД (освещение, расстановка мебели...) - систематическое проведение оздоровительных профилактических мероприятий	5 5 10	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Образовательные результаты		
Осуществление дополнительных работ	Учебные результаты Наличие проектов в вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования /отчеты по реализуемым проектам, документация/ Внеучебные результаты Наличие победителей и призеров в конкурсах согласованных учредителем (олимпиады, конкурсы): международный и всероссийский уровень, региональный уровень муниципальный уровень	10 10	
	Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты, комиссии и др Выполнение обязанностей ответственного по ОТ, ИБ и ТБ, за энергоэффективность и энергосбережение, приказ о назначении ответственного, Участие в городских коллегиальных органах и группах	20	
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, ликвидация аварийных ситуаций	10 10	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень	- Презентация опыта работы	5	

педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	- Проведение открытых мероприятий - использование информационно – коммуникативных технологий в воспитательно-образовательном процессе, - улучшение предметно-развивающей среды,	5 5 5	
	Публикация опыта работы:- в СМИ, - повышение квалификации, - наличие методических разработок,	5 5 10	
	- участие в конкурсах профессионального мастерства, внедрение новых технологий, форм, методов, демонстрация их при проведении открытых мероприятий, проведение творческих отчетов, семинаров, педсоветов	10 5 5	
МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ			
Критерий оценки	Показатель	Результат	Оценка комиссии
		Пределы. Само-оценка Кол-во баллов	
		Индикатор (заполняется педагогом)	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности по выполнению поставленных задач			
Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закалывающих процедур, мероприятий по формированию здорового образа жизни, сохранения и укрепления здоровья детей, профилактических мер по сохранению и укреплению здоровья детей, соблюдение норм СанПиН, соблюдение температурного, светового, питьевого и др. режимов	20	
Осуществление дополнительных работ	За выполнение дополнительных обязанностей	10	
	Озеленение территории - посадка, пересадка, уход за растениями на территории: цветы,	20	

	кустарники, деревья, овощные культуры.				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	Активное участие в воспитательно-образовательном процессе		10		
	- Сервировка стола, культура раздачи пищи, соблюдение нормы блюд - соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию		10		
Участие в мероприятиях учреждения	- Оказание помощи в подготовке к участию в мероприятиях МДОУ, района, города (пошив костюмов, изготовление атрибутов и оформления) - Участие в детских праздниках в качестве актеров.		20		
Осуществление дополнительных работ	- участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству территории, - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности, - работа в комиссиях, творческих группах, - общественно-полезная работа, - замещение/совмещение, -- наличие детей ГКП		20		
Выплаты за качество выполняемых работ					
	- Сервировка стола, культура раздачи пищи, соблюдение нормы блюд - соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию		20		
Участие в мероприятиях	- Оказание помощи в подготовке к участию в		20		

учреждения	мероприятиях МДОУ, района, города (пошив костюмов, изготовление атрибутов и оформления) - Участие в детских праздниках в качестве актеров.				
Осуществление дополнительных работ	- участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству территории, - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности, - работа в комиссиях, творческих группах, - общественно-полезная работа, - замещение/совмещение, - наличие детей ГКП	20			
ПОВАР					
Критерий оценки	Результат	Индикатор (заполняется педагогом)	Предел. Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка комиссии
	Показатель				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности по выполнению поставленных задач					
Выполнение дополнительных видов работ	- участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству территории, - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности, - работа в комиссиях - общественно-полезная работа, - замещение/совмещение		10		
			10		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Общая оценка труда	- Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов - Отсутствие недостатков и излишек по результатам		10		
			10		

	проверок				
Участие в мероприятиях учреждения	- соблюдение режима выдачи пищи, соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню, соблюдение технологического процесса приготовления пищи	- Высокая культура обслуживания		10	
	- Активное участие в подготовке мероприятий, выполнение поручений			10	
	- Оказание помощи в проведении профилактических оздоровительных мероприятий			10	
Выплаты за качество выполняемых работ					
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности и пожарной безопасности	Чистота и сохранность оборудования и инвентаря	Маркировка посуды и инвентаря		10	
	- Качественное проведение уборок, Соблюдение требований СанПиНа, Отсутствие замечаний за санитарное состояние со стороны санитарной комиссии			10	
	- Активное участие в благоустройстве			20	
Технический персонал (кастелянша, дворник, кладовщик, машинист по стирке белья, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож)					
Критерий оценки	Результат		Пределы.Само-оценка	Оценка комиссии	
	Показатель	Индикатор (заполняется педагогом)	Кол-во баллов		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности по выполнению поставленных задач					

Выполнение дополнительных видов работ	- участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству территории, - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности, работа в комиссиях, творческих группах, - общественно-полезная работа, замещение/совмещение	10 10 10	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Общая оценка труда	- За высокий уровень исполнительской дисциплины - За квалифицированную работу с техническим оснащением	10	
Участие в мероприятиях учреждения	- Оказание помощи в подготовке к участию в мероприятиях МДОУ, района, города (пошив костюмов, изготовление атрибутов и оформления) - Активное участие в подготовке и проведении мероприятий, выполнение поручений - Оказание помощи воспитателям в проведении профилактических оздоровительных мероприятий	10 10	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности и пожарной безопасности	- Чистота и сохранность оборудования и инвентаря	10	
	- Своевременность подачи заявок и устранение технических неполадок - Качественное проведение текущих и генеральных уборок - Соблюдение СанПиНа - Отсутствие замечаний за санитарное состояние помещения со стороны санитарной комиссии	10 10 10	
	Активное участие в благоустройстве	10	

учреждения					
ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ					
Критерий оценки	Результат		Индикатор (заполняется педагогом)	Предельн. Само-оценка Кол-во баллов	Оценка комиссии
	Показатель				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности по выполнению поставленных задач					
Выполнение дополнительных видов работ	- Погрузочно-разгрузочные работы; - проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; - За квалифицированную работу с техническим оснащением - общественно-полезная работа. - выполнение особо важных заданий			10	
				10	
				10	
				10	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	- Отсутствие контроля за состоянием инженерных коммуникаций и принятие мер к их своевременному ремонту, - осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала			10	
				10	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	- отсутствие предписаний, - устранение предписаний в установленные сроки - Эффективность взаимодействия со службами и организациями.			20	
				10	
Проведение праздников для детей	- участие в мероприятиях учреждения, - оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям (роли, пошив костюмов, изготовление декораций),			10	
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	- качественное ведение документации и их своевременная сдача - Своевременность заключения хозяйственных			10	
				10	

	договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)				
	Выплаты за качество выполняемых работ				
Обеспечение бесперебойной работы учреждения	- Проявление инициативы в улучшении материально-технической базы учреждения, выполнение работ, не входящих в должностные обязанности, - Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ Своевременность выдачи и замены продуктов - Организация работы по выполнению требований пожарной безопасности и техники безопасности Своевременное реагирование на ЧС и устранение его последствий		10		
			10		
			10		
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	- Отсутствие замечаний в актах контролирующих и надзорных органов		10		
			20		
	- выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; - проведение генеральных уборок, уборок прилегающей территории				
	- Соблюдение теплового режима и экономия тепло ресурсов Качественная подготовка учреждения к учебному году и летне-оздоровительному периоду, Новому году ...		20		

Приложение № 2

к Положению об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей»

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы
1	выплаты за опыт работы в занимаемой должности<*>	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора 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 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 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	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	20%

	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	
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
4	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	20%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

<*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

<*****> Краевые выплаты воспитателям учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются в следующем размере:

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

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

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

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Приложение № 3

к Положению об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей»

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
РАБОТНИКАМ МБДОУ № 32**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		число баллов
	наименование	индикатор	
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 Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
			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

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ
ЗАВЕДУЮЩЕМУ, ЗАМЕСТИТЕЛЮ**

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

	Качество образовательной среды	Выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%
	Внедрение эффективных управленческих практик	Наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки	7%
	Тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	Наличие реализованных программ методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3%
Кадровое обеспечение	Работа с молодыми педагогами	Наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный уровень, региональный уровень, муниципальный уровень)	5%
	Участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах	Наличие участников Наличие победителей	2% 5%
	Обеспечение принципа «открытости» системы оплаты труда в учреждении	Отсутствие обоснованных жалоб	5%
	Выполнение в полном объеме, без замечаний поручений зафиксированных в протоколе, приказе	В полном объеме, без замечаний 1 поручение-5%, но не более 20%	5%
	Участие в городских коллегиальных органах и группах	Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
	Профессиональные достижения руководителя	Участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня: 1 выступление (публикация) 2 и более выступлений (публикаций)	2% 5%
		Личные победы в профессиональных конкурсах (1-3 место)	5%

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Образовательные результаты	Учебные результаты	Наличие проектов в вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	10%
	Внеучебные результаты	Наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): международный и всероссийский уровень, региональный уровень, муниципальный уровень,	5% 2% 2%
	Воспитательная работа	Отсутствие детей систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%
		Отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
		Положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников, семей), стоящих на профилактическом учете	2%
		Организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
	Выплаты за качество выполняемых работ		
Организационная и финансово-хозяйственная деятельность	Осуществление закупочной деятельности	Отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирующих органов	3%
	Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	Получение грантов	5%
		Предоставление платных образовательных услуг: по тарифам, предусмотренным правовым актом города по индивидуальным тарифам	5% 10%
	Наличие контрактов с частными дошкольными учреждениями	1 контракт-2%	10%

Приложение № 5

к Положению об оплате труда муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 32 общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности по
социально-личностному направлению развития детей»

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
ЗАМЕСТИТЕЛЮ ЗАВЕДУЮЩЕГО**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
2	Опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	40%

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

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

Приложение № 6
к Положению об оплате труда муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 32 общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности по
социально-личностному направлению развития детей»

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ЗАВЕДУЮЩЕГО МБДОУ № 32**

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме.	25% 35%
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 федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения	90% 80% 70% 60% 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%

Приложение № 7
к Положению об оплате труда муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 32 общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности по
социально-личностному направлению развития детей»

ПРЕДЕЛЬНЫЕ УРОВНИ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ МБДОУ № 32
И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ (БЕЗ УЧЕТА
РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ)

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