

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ «Д/с КВ № 24»
Усимова М.В. Усмонова
« 17 » 10 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ «Д/с КВ № 24»
Л.В. Арканникова
« 17 » 10 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 24»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 24» (далее – Положение), разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 02.08.2019), Постановления администрации города Ачинска от 01.07.2011 № 221-п «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений» (с изменениями), Постановления администрации города Ачинска от 01.07.2011 № 222-п «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы (с изменениями), Постановления администрации города Ачинска от 30.10.2014 № 472-п «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений» (с изменениями), и регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ «Д/с КВ № 24» (далее – организация).

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

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

Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%

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

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100\%,$$

где:

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

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска;

K - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2.1. настоящего Положения.

Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, 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.

2.1.2. 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 настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата на местном уровне.

Для целей расчета региональной выплаты на местном уровне размер заработной платы в муниципальном образовании город Ачинск составляет 24 447, 00 рублей.

Региональная выплата на местном уровне для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, 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 настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата на местном уровне, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты на местном уровне 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 на местном уровне 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 на местном уровне 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.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 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).

2.2.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам организации на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации и результатов специальной оценки труда работников МБДОУ «Д/с КВ № 24».

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда работникам МБДОУ «Д/с КВ № 24», занятым на работах с вредными условиями труда, составляет не менее 12% от оклада (Приложение 5 к Коллективному договору).

2.2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников МБДОУ «Д/с КВ № 24» 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.

2.2.4. 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):

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов;

- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

- за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (группах) – 20%.

2.2.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в организации применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

2.2.6.1. Почасовая оплата труда воспитателей и педагогов организации применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и педагогов.

Размер оплаты за один час для воспитателей и педагогических работников определяется по следующей формуле:

$C = \text{ФОТ} / 4,3 * Ч * \text{Ст}$, где:

C – размер оплаты за один час работы для воспитателей и педагогических работников;

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

Ч – общее количество часов воспитателей/педагогических работников в неделю в соответствии с тарификацией;

Ст - количество ставок.

2.2.6.2. Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется раздельно:

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

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

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

2.2.6.3. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), 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:

$S_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / N$, где

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

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

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

N – количество рабочих дней в году.

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

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты и интенсивность труда.

2.3.2. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основе Коллективного договора, настоящего Положения.

2.3.3. Распределение средств на стимулирующие выплаты работникам осуществляется комиссией МБДОУ «Д/с КВ № 24» по распределению выплат стимулирующего характера на основании оценочных листов работников и аналитических справок, приказов или ходатайств администрации и органов самоуправления учреждения.

2.3.4. Комиссия по распределению стимулирующих выплат действует на основании Положения о комиссии по установлению стимулирующих выплат.

2.3.5. Виды стимулирующих выплат должны отвечать уставным задачам МБДОУ «Д/с КВ № 24».

2.3.6. Работникам МБДОУ «Д/с КВ № 24», по решению комиссии и в пределах бюджетных ассигнований, производятся следующие виды 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;
- выплаты по итогам работы.

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ для работников МБДОУ «Д/с КВ № 24» определяются согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы для работников определяются согласно Приложению № 5 и Приложению № 7 настоящего Положения.

2.3.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться:

в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работника;

в баллах;

в абсолютном размере, если иное не предусмотрено законодательством.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются комиссией по распределению выплат стимулирующего характера ежемесячно.

2.3.8. Выплаты по итогам работы могут устанавливаться приказом руководителя Учреждения ежемесячно, ежеквартально или 1 раз в год в пределах бюджетных ассигнований и фонда оплаты труда МБДОУ «Д/с КВ № 24 в абсолютном размере.

2.3.9. Выплаты по итогам работы за год устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований и фонда оплаты труда МБДОУ «Д/с КВ № 24 согласно Приложению 7 за:

- подготовку учреждения к новому учебному году;
- систематическое активное участие в реализации важных для учреждения мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровня, направленных на его развитие и повышение имиджа;
- эффективную систему взаимодействия с родителями;
- участие в профессиональном конкурсе «Воспитатель года».

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований и фонда оплаты труда МБДОУ «Д/с КВ № 24».

2.3.10. На основании решения комиссии, либо по ходатайству/приказу руководителя, работнику начисляются дополнительные баллы за работы, которые не учтены в информационных картах оценки результатов труда работников, а именно:

Перечень работ	Количество баллов	Индикаторы измерения
За руководство деятельностью психолого-педагогического консилиума	10	Отсутствие замечаний по результатам внешнего и внутреннего контроля в части оформления рабочей документации, планирования и организации работы, предоставления отчетов.
За составление меню-требования	10	Отсутствие замечаний контролирующих органов, технолога КШП, ревизоров управления образования, заведующего, медицинского работника.
За работу с официальным сайтом МБДОУ, сайтом учреждения в социальных сетях	10	Отсутствие замечаний по результатам внешнего и внутреннего контроля в части соответствия сайта федеральным требованиям, своевременности обновления информации.
За организацию и руководство комиссией по распределению выплат стимулирующего характера	2	Отсутствие нарушений по результатам внешнего и внутреннего контроля.
За руководство, организацию работы по профилактике дорожного травматизма	5	Отсутствие замечаний по результатам внешнего и внутреннего контроля в части оформления рабочей документации, планирования и организации работы, предоставления отчетов.
За ведение работы по ГО и ЧС, антитеррористической безопасности, профилактике жестокого обращения с детьми	5	Отсутствие замечаний по результатам внешнего и внутреннего контроля в части оформления рабочей документации, планирования и организации работы, предоставления отчетов.
За ведение работы уполномоченного по охране труда	5	Отсутствие замечаний по результатам внешнего и внутреннего контроля в части оформления рабочей документации, планирования и организации работы, предоставления отчетов.
За руководство профсоюзным комитетом	3	Отсутствие замечаний по результатам внешнего и внутреннего контроля в части оформления рабочей документации, планирования и организации работы, предоставления отчетов.

За руководство деятельностью городской творческой или проблемной группой, ГМО	10	Отсутствие замечаний по результатам внешнего и внутреннего контроля в части оформления рабочей документации, планирования и организации работы, предоставления отчетов.
За участие в: - субботнике; - благоустройстве и озеленении территории; - посадке и уходе за огородом; - выполнении ремонтных работ (штукатурка, покраска, побелка, отмывка) групповых помещений; - выполнении ремонта (штукатурка, покраска, побелка, отмывка) детского сада	1 5 5 10 20	По факту выполненной работы, проведенного мероприятия.
За участие в методической и общественной работе (сопровождении воспитанников при передвижении по городу; комиссии по распределению стимулирующих выплат, бракеражной комиссии, санитарной комиссии, комиссии по урегулированию конфликтных ситуаций, Совете учреждения, Методическом совете, аттестационной комиссии, психолого-педагогическом консилиуме, творческой группе) (по факту за каждое мероприятие)	1 за каждое направл ение	По факту проведенного мероприятия
За организацию обучения воспитанников на дому (за каждого воспитанника)	20	Отсутствие замечаний по результатам внешнего и внутреннего контроля в части оформления рабочей документации, планирования и организации работы с воспитанником, предоставления отчетов.
За работу педагога в особых условиях (по факту за каждое направление): - наличие в группе детей разного возраста; - период адаптации воспитанников; - группы раннего возраста от 1 до 3 лет; - наличие детей с ОВЗ с неречевыми нарушениями в речевых группах (для	5 5 5 1 (за каждого ребенка)	Отсутствие замечаний по результатам внешнего и внутреннего контроля в части оформления рабочей документации, планирования и организации работы с воспитанником, предоставления отчетов.

воспитателей и учителей-логопедов); - превышение нормы наполняемости речевых групп и групп сопровождения специалистами; - привлечение учителя-логопеда речевой группы к сопровождению детей с ОВЗ комбинированных групп; - работа без второго педагога более 5 дней.	2 за каждого ребенка 2 за каждого ребенка 10	
За реализацию программ дополнительного образования, кружковой работы	10	Отсутствие замечаний по ведению документации и посещаемости, по результатам внутреннего контроля
Наставничество (сопровождение молодых педагогов)	5	Наличие плана сопровождения, профессиональный рост молодого педагога

2.3.11. Дополнительные баллы за работы, которые не учтены в информационных картах оценки результатов труда, начисляются работнику на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат, либо по ходатайству или приказу заведующего. Обоснование о начислении дополнительных баллов фиксируется в протоколе заседания комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, либо к протоколу прилагается ходатайство/приказ заведующего.

2.3.12. Выплаты стимулирующего характера начисляются за период с 20 числа предыдущего по 20 число текущего месяца. Мероприятия, проведенные работником после 20-го числа текущего месяца, рассматриваются и вносятся в оценочный лист комиссией в индивидуальном порядке.

2.3.13. Уволенному и получившему денежный расчет на момент проведения заседания комиссии работнику стимулирующие выплаты не устанавливаются.

2.4. Персональные стимулирующие выплаты.

2.4.1. Работникам МБДОУ «Д/с КВ № 24» по решению руководителя и в пределах бюджетных ассигнований производятся персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы в занимаемой должности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечение региональной выплаты на местном уровне).

2.4.2. Персональные стимулирующие выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов и устанавливаются согласно Приложению № 6 настоящего Положения.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя организации устанавливаются согласно подразделу 2 раздела настоящего Положения в процентах к должностным окладам, если иное не установлено законодательством.

3.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя организации устанавливаются на 10% ниже размера должностного оклада руководителя.

3.3. Выплата стимулирующего характера заместителям руководителя организации устанавливается в процентах от должностного оклада и производится 1 раз в месяц с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.4. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организации для заместителей определяются согласно Приложению № 4.

3.5. Выплаты по итогам работы могут устанавливаться как в процентах от должностного оклада, так и в абсолютном размере 1 раз в квартал, 1 раз в год.

3.6. Размер выплаты по итогам работы максимальным размером не ограничивается, определяется по основаниям, согласно Приложению № 5 настоящего Положения, и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований и фонда оплаты труда МБДОУ «Д/с КВ № 24».

3.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя организации, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится оплата в процентном соотношении, но не более 100% от оклада того сотрудника, на которого возлагаются данные обязанности, (с учетом северного и районного коэффициентов).

3.8. При исполнении обязанностей руководителя Организации стимулирующая выплата заместителя определяется по основному месту работы и согласовывается с руководителем управления образования администрации города Ачинска.

3.9. Выплата единовременной материальной помощи заместителю руководителя производится на основании Коллективного договора, заявления заместителя и приказа руководителя Организации с учетом настоящего Положения и в пределах утвержденного фонда оплаты труда, но не более 3 тысяч рублей по каждому основанию.

3.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности до 6.

3.11. Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и его заместителей, и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативными правовыми актами администрации города Ачинска, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

IV. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

4.1. Работникам организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) не более 3 тысяч рублей.

4.2. Выплата единовременной материальной помощи работникам организации производится на основании заявления работника и приказа руководителя организации с учетом положений настоящего раздела.

V. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УВЕЛИЧЕНИЕ, УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ИЛИ ИХ ЛИШЕНИЕ

5.1. Стимулирующие выплаты не устанавливаются, если Работник имеет дисциплинарное взыскание по следующим основаниям:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение правил санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил пожарной безопасности и охраны труда;
- нарушение должностной инструкции;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- случай детского травматизма;
- нарушение санитарного режима, режима питания и др., повлекшего вспышку заболеваемости среди воспитанников;
- нарушение конфиденциальности служебной информации и информации о воспитанниках и их семьях.

5.2. Размер стимулирующей выплаты работнику может быть уменьшен по решению комиссии, на основании приказа, ходатайства или аналитической справки администрации и старшего воспитателя:

- педагогическому работнику - от 1 до 50 баллов;
- работнику из числа административно-управленческого персонала - от 1 до 50%;
- работнику из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – от 1 до 20 баллов.

5.3. Основанием для уменьшения стимулирующих выплат являются:

- неисполнение: приказов и распоряжений руководителя Организации или исполняющего его обязанности на время отсутствия; распоряжений заместителя руководителя и старшего воспитателя, согласованных с руководителем Организации;
- замечания по результатам внешнего и внутреннего контроля;
- обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- наличие грубых ошибок при ведении рабочей документации;
- низкий уровень работы с родителями воспитанников (отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации, низкая активность родителей в мероприятиях группы и детского сада);

5.4. В случае отпуска, временной нетрудоспособности стимулирующие выплаты устанавливаются работнику пропорционально отработанному времени.

5.5. В случае простоя учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются только тем работникам, которые продолжают работать, согласно своим должностным инструкциям.

5.6. Лицам, работающим в Организации в порядке совместительства, стимулирующие выплаты начисляются с учетом фактически отработанного времени и их трудового вклада.

5.7. Снижение или лишение стимулирующих выплат осуществляется на основании: справок внутреннего контроля; актов или предписаний надзорных органов; приказа руководителя Организации; подтвержденных фактов, указанных в устных и письменных обращениях родителей или работников.

5.8. Решение об увеличении либо уменьшении размера стимулирующих выплат принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат в индивидуальном порядке в каждом случае по согласованию с профсоюзной организацией и вносится в протокол заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат.

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное

страхование
от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников организации**

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3 621,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень (делопроизводитель, специалист по закупкам)		3 813,0<*>
2 квалификационный уровень (инспектор по кадрам)		4 231,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	при наличии среднего профессионального образования	6 255,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 120,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 547,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 456,0
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог- психолог)	при наличии среднего профессионального образования	7 171,0
	при наличии высшего профессионального образования	8 168,0
4 квалификационный уровень (учитель-логопед, учитель- дефектолог, старший воспитатель)	при наличии среднего профессионального образования	7 847,0
	при наличии высшего профессионального образования	8 942,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 305,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3 813,0
2 квалификационный уровень	4 023,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4 231,0
2 квалификационный уровень	4 650,0
3 квалификационный уровень	5 109,0
4 квалификационный уровень	6 448,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4 650,0
2 квалификационный уровень	5 109,0
3 квалификационный уровень	5 608,0
4 квалификационный уровень	6 742,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8 460,0

3. Профессиональные квалификационные группы
общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (<i>машинист по стирке и ремонту спецодежды, сторож (вахтер), дворник, кладовщик, кастелянша, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений</i>)	3 275,0
2 квалификационный уровень (<i>сторож старший</i>)	3 433,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (<i>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар</i>)	3 813,0
2 квалификационный уровень	4 650,0
3 квалификационный уровень	5 109,0

4 квалификационный уровень	6 154,0
----------------------------	---------

Приложение № 2
к «Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Д/с КВ № 24»

**Виды и размеры 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 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (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

<*> 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.

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

Ф.И.О _____ за _____ месяц 20__ года

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности для работников организации
Старший воспитатель ФИО _____ за _____ месяц 20__ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат в баллах
	наименование	индикатор	
Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативных регламентирующих документов	разработка и утверждение нормативных регламентирующих документов	6
Участие в разработке и реализации проектов, программ и др., связанных с образовательной деятельностью	координация или участие в разработке методических пособий, проектов, программ, положений	разработка, согласование, утверждение и реализация методических пособий, проектов, программ, положений	4
Создание условий для осуществления образовательного процесса	координация и организация методической работы	разработка и проверка планов мероприятий, проверка планов воспитательно-образовательной работы	4
	пополнение учебно – методического комплекса, дидактического материала и внесение изменений в развивающую среду	наличие изменений и нового в развивающей среде в соответствии с ФГОС ДО (разработка методических пособий, пополнение картотек, пошив костюмов, атрибутов)	3
	организация работы по аттестации педагогов (подготовка и консультирование в предаттестационный период, успешная аттестация)	подготовка, согласование аттестационных документов, наличие педагогов, успешно прошедших аттестацию	5
	подготовка и проведение мероприятий совместно с педагогами, согласно годового плана	консультации при подготовке к мероприятию совместно с педагогами, проведение творческих мероприятий	4
Повышение профессиональной компетентности	Реализация ИОМ в соответствии с планом, курсовая подготовка в соответствии с задачами учреждения.	Регистрация ИОМ на площадке; наличие сертификата или удостоверения о прохождении курсовой подготовки.	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Организация работы психолого-педагогического консилиума ДОО	своевременное оказание коррекционной помощи воспитанникам и их родителям, работа в ППк	подготовка документов совместно с воспитателями для ППк, разработка, корректировка и проверка индивидуальных программ сопровождения (при наличии)	5
Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	расширение зоны сотрудничества с объектами социальной инфраструктуры (школы, музеи, театры, спортивные учреждения и др.)	заключение договора, составление плана совместной деятельности, организация или реализация мероприятий (за каждое)	3
	координация клубной деятельности в ДОО	контроль, анализ, мониторинг клубной деятельности, посещение заседаний клубов, просмотр протоколов заседаний клубов	4
	координация дополнительной деятельности в ДОО	контроль, анализ, мониторинг дополнительной образовательной деятельности в ДОО	4

	качество подготовки и своевременная сдача отчетов	отсутствие замечаний УО, руководителя	3
	отсутствие замечаний контролирующих органов	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	2
Дополнительная работа на уровне города	участие в работе городских и кустовых методических объединений (ГМО / КМО)	участие в городских мероприятиях, семинарах, совещаниях	3
	работа, связанная с производственной необходимостью (комиссии, сайт, АИС Аверс «Заведующий ДОУ» и другие)	своевременное выполнение заданий, поручений на основании приказа руководителя, отсутствие замечаний	5
Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы	Представление педагогической деятельности\ деятельности воспитанников на сайтах учреждения (официальном, ВКонтакте)	Размещение 3 публикации в месяц на сайтах учреждения	5
Высокий уровень педагогического мастерства	Распространение педагогического опыта	На уровне ДОО: представление опыта, консультация и мастер-класс в рамках годового плана (за каждое мероприятие)	1
		На муниципальном уровне: выступление на заседании городской творческой группы, публикация в СМИ и периодическом издании (за каждое мероприятие)	10
Эффективность управленческой деятельности в рамках работы по введению ФГОС	контроль за организацией праздников, досугов, тематических развлечений	разработка, проверка сценариев праздников, досугов, тематических развлечений; сопровождение воспитателей в методическом плане	4
	участие педагогов в конкурсах различного уровня	консультации, сопровождение педагогов, корректировка и отправка конкурсных материалов	4
	участие и достижения воспитанников в конкурсах различного уровня	консультации, сопровождение воспитанников, корректировка и отправка конкурсных материалов	4

С баллами ознакомлена и согласна _____ \ _____
« » _____ 20 г

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для воспитателя, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, музыкального руководителя, инструктора по ФК

Ф.И.О _____ за _____ месяц 20__ года

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное кол-во баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокое качество организации образовательного процесса	Мониторинг посещаемости (ДЛЯ ВОСПИТАТЕЛЕЙ)	Отсутствие замечаний надзорных органов, ревизоров, заведующего; результаты контроля (аналитическая справка старшего воспитателя)	5
	Подготовка и участие воспитанников в конкурсах, акциях и др. мероприятиях детского сада, мероприятиях муниципального и регионального уровня (ДЛЯ ВСЕХ ПЕДАГОГОВ)	Призовое место (за каждое достижение, для всех возрастных групп)	5
		За участие, подтвержденное грамотой, сертификатом, дипломом, благодарственным письмом	5
	Участие в городских мероприятиях в рамках реализации годового плана, национальных проектов, концепции развития дошкольного образования Красноярского края (ДЛЯ ВСЕХ ПЕДАГОГОВ)	Наличие грамот, благодарственных писем, дипломов и сертификатов (за каждое мероприятие)	5
	Проектная деятельность в воспитательном и образовательном процессе (ДЛЯ ВСЕХ ПЕДАГОГОВ)	Подтверждение качества разработки через антиплагиат 60% за исключением долгосрочных проектов, разработанных ранее 2022 года.	10
	Организация и проведение календарных праздников в соответствии с программой ДОО (ДЛЯ ВСЕХ ПЕДАГОГОВ)	Качественная подготовка детей к празднику без замечаний администрации ДОО (за месяц)	2
Творческий подход к разработке сценариев праздника, без замечаний администрации ДОО (за одну разработку)		1	
Качественное исполнение роли сказочного персонажа или ведущего мероприятия (за каждое мероприятие)		1	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Система работы с родителями	Включение родителей в образовательный процесс посредством разнообразных форм	Фотоотчет о реализации проектов, совместных мероприятий на сайтах учреждений	5

(для всех педагогов)	(ДЛЯ ВСЕХ ПЕДАГОГОВ)	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, конфликтных ситуаций	5
	Оказание психолого-педагогической, консультативной и методической помощи родителям (ДЛЯ ВСЕХ ПЕДАГОГОВ)	Записи в журнале учета работы с родителями, подтвержденные подписями родителей; результаты контроля (аналитическая справка старшего воспитателя)	10
Повышение профессиональной компетентности	Реализация ИОМ в соответствии с планом, курсовая подготовка в соответствии с задачами учреждения, участие в городских творческих группах и ГМО (ДЛЯ ВСЕХ ПЕДАГОГОВ)	Регистрация ИОМа на площадке; наличие сертификата или удостоверения о прохождении курсовой подготовки; участие в городских творческих группах и ГМО	5
		Участие в городских творческих группах и ГМО, подтвержденные подписью руководителя группы	1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Особый вклад в развитие учреждения	Создание комфортных условий для пребывания детей в учреждении (ДЛЯ ВСЕХ ПЕДАГОГОВ)	Оформление для групповых помещений, залов, дидактические пособия, методические материалы, книги и т.п., подтвержденные кассовыми чеками (за каждое)	5
Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы	Разработка АОП, ИПС (для всех педагогов) Подготовка материалов для ППк (ДЛЯ ВСЕХ ПЕДАГОГОВ)	Отсутствие замечаний к качеству документа (по факту составления, за каждый документ)	2
		Отсутствие замечаний к качеству документа (по факту составления, за каждый документ)	2
	Представление педагогической деятельности/деятельности воспитанников на сайтах учреждения - официальном, ВКонтакте (ДЛЯ ВСЕХ ПЕДАГОГОВ)	Размещение 3 публикаций в месяц на сайтах учреждения (официальном, ВК)	5
	Диагностика в общеразвивающих группах (ДЛЯ УЗКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ)	ИПС, протоколы (за каждую группу общеразвивающей направленности)	5
	Консультативное сопровождение воспитанников (ДЛЯ УЗКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ)	Журнал учета консультаций (за каждое мероприятие)	0,5
	Интеграция в образовательный процесс воспитанников с ОВЗ (ДЛЯ МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ, ИНСТРУКТОРА ПО ФК)	Наличие плана работы с детьми с ОВЗ (за каждую группу комбинированной и компенсирующей направленности)	2
Высокий уровень педагогического мастерства	Распространение педагогического опыта ((ДЛЯ ВСЕХ ПЕДАГОГОВ))	На уровне ДОО: представление опыта, консультация и мастер-класс в рамках годового плана (за каждое мероприятие)	1
		На муниципальном уровне: выступление на заседании городской творческой группы, публикация в СМИ и периодическом издании (за каждое мероприятие)	10

С баллами ознакомлена и согласна: _____ / _____

« ____ » _____ 20 ____ г.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для младшего воспитателя

Ф.И.О _____ за _____ месяц 20__ года

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное кол-во баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильной работы учреждения	Обеспечение содержания рабочего места, санитарного состояния помещений группы в соответствии с требованиями СанПиН и ОТ, ПБ и ТБ	Отсутствие замечаний контролирующих органов, заведующего, медсестры, заместителя по АХР, сантройки	8
		Отсутствие травматизма по вине работника	2
	Сохранность вверенного оборудования и инвентаря	Отсутствие порчи и списания по вине работника	2
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение безопасности и укрепление здоровья воспитанников	Помощь воспитателю группы	В проведении закаливающих процедур	1
		В проведении занятий	2
		На прогулке	2
	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	Отсутствие замечаний контролирующих органов, заведующего, медсестры, заместителя по АХР	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Увеличение объема выполняемой работы	Выполнение работ, не относящихся к должностным обязанностям	Уборка лестниц	1
	Выполнение работ повышенной сложности	Организация дневного сна для детей на раскладушках	5
	Присмотр за детьми в часы занятости воспитателя на педагогических мероприятиях (педсовет, планерка, методический час и т.д.)	По факту	2

С баллами ознакомлена и согласна: _____ / _____

« ____ » _____ 20__ г

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления,
критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для подсобного рабочего пищеблока**

Ф.И.О _____ за _____ месяц 20__ года

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил, правил ТБ и ОТ	Отсутствие замечаний надзорных органов (КШП, СЭС, Роспотребнадзора), заведующего, медсестры, зама по АХР.	10
	Сохранность оборудования, посуды, уборочного инвентаря, спецодежды	Ведомость списания	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Выполнение работ повышенной сложности	Подъем и перенос тяжестей, производимый вручную	Прием продуктов из КШП в ограниченное время (график завоза продуктов)	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Увеличение объема работ	Своевременное проведение генеральных уборок	Результаты внутреннего и внешнего контроля (Роспотребнадзор, заведующий, зам по АХР, сантройка)	5

С баллами ознакомлена и согласна: _____ / _____

« ____ » _____ 20__ г.

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления,
критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для специалиста по закупкам**

Ф.И.О _____ за _____ месяц 20__ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное кол-во баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Организация работы по заключению контрактов и взаимодействие с поставщиками по вопросам закупки, поставки товаров, оказания услуг, а также в процессе реализации контрактов.	отсутствие обоснованных замечаний руководства ДОУ, УО, надзорных и контролирующих органов.	5
		Своевременность и оперативность выполнения поручений	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Выполнение дополнительных видов работ	Увеличение объема работы	Работа в ЕИС Закупки, электронной площадке Сбербанка; участие в аукционах, запросах котировок и т.д.	5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение соответствия содержания выполненных работ нормативно установленным требованиям (регламенты, стандарты, нормы и т.п.)	Подготовка документов в соответствии с установленными требованиями, юридически грамотное разработка и оформление контрактов, отчетов, статистических документов	отсутствие обоснованных замечаний руководства ДОУ, УО, надзорных и контролирующих органов	10
		использование в процессе работы автоматизированных средств обработки информации	5

С баллами ознакомлена и согласна _____ / _____ /
«__» _____ 20__ г.

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества
деятельности учреждения для делопроизводителя, инспектора по кадрам**

Ф.И.О _____ **за** _____ **месяц 20** ____ **года**

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное кол-во баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильной работы учреждения	Ведение рабочей документации (личные дела сотрудников, воспитанников, табеля учета посещаемости/рабочего времени и т.п.)	Отсутствие замечаний контролирующих органов, заведующего	10
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Эффективность взаимодействия с организациями	Своевременное и качественное оформление и предоставление информации, документов и отчетов (соцзащита, пенсионный фонд, военкомат, фонд медстрахования и др).	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Увеличение объема выполняемой работы	Работа в программе 1 С, Аверс	Отсутствие замечаний по заполнению личных дел сотрудников/воспитанников, табелей, отчетов	7
	Передвижение на транспорте для доставки документов	Предоставленные проездные билеты	3

С баллами ознакомлена и согласна: _____ / _____

« ____ » _____ **20** ____

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества
деятельности учреждения для сторожа (старшего)**

Ф.И.О _____ за _____ месяц 20__ года

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное кол-во баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильной работы учреждения	Обеспечение контрольно- пропускного режима	Отсутствие замечаний сотрудников полиции, охраны, заведующего, заместителя по АХР	10
	Соблюдение санитарных норм и правил, требований ПБ и ОТ		6
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Сохранность имущества детского сада во время дежурства	Отсутствие порчи (потери) имущества	6
	Реагирование в аварийных и чрезвычайных ситуациях	Своевременное устранение возникших аварий и чрезвычайных ситуаций	3
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Увеличение объема работ	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	Полив цветов в групповых помещениях в период праздничных выходных дней	1
		Расчистка дорожек от снега и листвы для прохода родителей и детей утром	4

С баллами ознакомлена и согласна: _____ / _____

« ____ » _____ 20__ г.

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

Ф.И.О _____ за _____ месяц 20__ года

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное кол-во баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильной работы учреждения	Содержание территории учреждения	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	10
	Соблюдение санитарных норм и правил, требований ПБ и ОТ	Отсутствие замечаний контролирующих органов, заведующего, заместителя по АХР	6
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Реагирование в аварийных и чрезвычайных ситуациях	Своевременное устранение возникших аварий и чрезвычайных ситуаций	1
	Сохранность инвентаря	Отсутствие порчи (потери) инвентаря	6
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Увеличение объема работ	Выполнение работ по благоустройству территории	Большой объем снега и листьев, гололед, покос травы, побелка и обрезка деревьев и кустарников, помощь в посадке и поливке клумб и огорода	7

С баллами ознакомлен(а) и согласен (на): _____ / _____

« ____ » _____ 20__ г.

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества
деятельности учреждения для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

Ф.И.О _____ **за** _____ **месяц 20**__ **года**

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное кол-во баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильной работы учреждения	Оперативное и своевременное устранение технических неполадок в учреждении	Отсутствие замечаний по выполнению заявок сотрудников и администрации	10
	Соблюдение санитарных норм и правил, требований ПБ и ОТ	Отсутствие замечаний контролирующих органов, заведующего, заместителя по АХР	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Реагирование в аварийных и чрезвычайных ситуациях	Своевременное устранение возникших аварий и чрезвычайных ситуаций	2
	Сохранность инвентаря	Отсутствие порчи (потери) инвентаря	4
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Увеличение объема работ	Выполнение работ по благоустройству территории	Ремонт теневого навеса, малых форм, песочниц, складских помещений	4
	Подъем и перенос тяжестей, производимый вручную	Доставка оборудования для учреждения, мощных средств, строительных и сантехнических материалов	3

С баллами ознакомлена и согласна: _____ / _____

« ____ » _____ **20**__ **г.**

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества
деятельности учреждения для машиниста по стирке и ремонту спецодежды**

Ф.И.О _____ **за** _____ **месяц 20**__ **года**

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное кол-во баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильной работы учреждения	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	Отсутствие замечаний	10
	Соблюдение требованиями СанПиН и ОТ	Отсутствие замечаний	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Сохранность инвентаря	Отсутствие порчи (потери) инвентаря	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Увеличение объема работы	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	Помощь в одевании/раздевании детей групп раннего и младшего возраста при подготовке/после прогулки, доставка блюд в группы при отсутствии младшего воспитателя	5

С баллами ознакомлена и согласна: _____ / _____

« ____ » _____ **20**__ **г.**

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

Ф.И.О _____ за _____ месяц 20__ года

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное кол-во баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильной работы учреждения	Обеспечение содержания рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и ОТ	Отсутствие замечаний	5
	Учет и контроль за движением товарно-материальных ценностей, своевременное списание	Качественное ведение текущей и отчетной документации	8
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Взаимодействие с организациями	Своевременное приобретение мягкого инвентаря	4
	Сохранность инвентаря	Отсутствие порчи (потери) мягкого инвентаря	8
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Увеличение объема выполняемой работы	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	Помощь в одевании/раздевании детей групп раннего и младшего возраста при подготовке/после прогулки	5

С баллами ознакомлена и согласна: _____ / _____

« ___ » _____ 20__ г.

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

Ф.И.О _____ **за** _____ **месяц 20**__ **года**

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Количество баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильной работы учреждения	Обеспечение санитарного состояния кладовой в соответствии с требованиями, СанПиН, ТБ и ОТ	Отсутствие замечаний по итогам внешнего и внутреннего контроля	5
	Обеспечение товарного соседства и условий хранения продуктов	Качество продуктов	5
	Учет и контроль за движением товарно-материальных ценностей	Качественное ведение текущей и отчетной документации	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Эффективная работа с поставщиками	Соблюдение объемов и сроков поставок продуктов, наличие сертификатов	5
	Своевременный возврат продуктов	Подписание документа до 11.00 часов	3
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Увеличение объема работы	Подъем и перенос тяжестей, производимый вручную	Прием продуктов из КШП, от поставщиков	5
	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	Помощь в нарезке продуктов	2

С баллами ознакомлена и согласна: _____ / _____

« ____ » _____ **20**__ **г.**

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

Ф.И.О _____ за _____ месяц 20__ года

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное кол-во баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильной работы учреждения	Соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил, правил ТБ и ОТ	Отсутствие замечаний контролирующих органов (КШП, СЭС, Роспотребнадзора), заведующего, медсестры, зама по АХР.	10
	Приготовление блюд в соответствии с технологическими картами, С- витаминизация третьих блюд	Отсутствие замечаний контролирующих органов, заведующего, медсестры, жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей	10
	Сохранность оборудования, посуды, спецодежды	Ведомость списания	3
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Строгое соблюдение режима питания	Отсутствие замечаний заведующего, заместителя по АХР, надзорных органов	2
	Ведение рабочей документации	Своевременное заполнение документации	2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Увеличение объема работы	Подъем и перенос тяжестей, производимый вручную	Перемещение баков, наполненных кастрюль, продуктов питания	3

С баллами ознакомлена и согласна: _____ / _____

« ___ » _____ 20__ г.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для сторожа (вахтера)

Ф.И.О _____ за _____ месяц 20__ года

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное кол-во баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Соблюдение контрольно-пропускного режима	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, полиции, охраны, заведующего, заместителя по АХР	10
	Соблюдение правил ОТ и ПБ		7
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Качественное оформление рабочей документации	Отсутствие замечаний	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Увеличение объема выполняемой работы	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	Замена уборщика помещений, полив цветов	3

С баллами ознакомлена и согласна: _____ / _____

« ____ » _____ 20__ г.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для уборщика служебных помещений

Ф.И.О _____ за _____ месяц 20__ года

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное кол-во баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Соблюдение СанНиП, ОТ и ПБ	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, полиции, охраны, заведующего, заместителя по АХР	10
	Содержание рабочего места, спецодежды в надлежащем санитарном состоянии		5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Замещение отсутствующего вахтера в период с 11.00 до 15.00 часов, согласно приказу	Отсутствие замечаний заведующего, зама по АХР	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Увеличение объема выполняемой работы	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	Помощь сотрудникам детского сада, выполнение поручений зама по АХР	5

С баллами ознакомлена и согласна: _____ / _____

« ____ » _____ 20__ г.

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления,
критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для шеф-повара**

Ф.И.О _____ **за** _____ **месяц 20** ____ **года**

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное кол-во баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильной работы учреждения	Соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил, правил ПБ и ОТ	Отсутствие замечаний контролирующих органов (КШП, СЭС, Роспотребнадзора), заведующего, медсестры, зама по АХР.	10
	Организация работы поваров, подсобного рабочего	Отсутствие замечаний контролирующих органов, заведующего, медсестры, жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей	10
	Сохранность оборудования, посуды, спецодежды	Ведомость списания	2
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Строгое соблюдение режима питания	Соблюдение графика выдачи пищи	1
	Ведение рабочей документации	Своевременное заполнение документации, отсутствие замечаний контролирующих органов, заведующего, медсестры	2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Увеличение объема работы	Приготовление блюд в соответствии с меню, С-витаминазации	Отсутствие замечаний контролирующих органов, заведующего, медсестры	5

С баллами ознакомлена и согласна: _____ / _____

« ____ » _____ **20** ____ **г.**

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организации для заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе

Ф.И.О _____ месяц _____ 20__ год

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы, %
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Сохранение здоровья детей	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие травм, несчастных случаев	10
		Приготовление и выдача дезсредств, контроль за использованием дезсредств и моющих средств	5
	Подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Учет и контроль за движением товарно-материальных ценностей	Своевременное списание, отсутствие замечаний бухгалтера	10
	Взаимодействие с организациями	Своевременное приобретение необходимого инвентаря и оборудования	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	Организация работы младших воспитателей и обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний заведующего по организации административно-хозяйственной работы	5
	Проведение текущих ремонтных работ	Своевременное устранение неполадок в работе систем энерго-, водо- и теплоснабжения, оборудования пищеблока, прачечной, бытовой техники и т.п.	5
	Качественная подготовка к зимнему и летнему сезонам, формированию бюджета	Отсутствие замечаний; наличие актуальных локальных сметных расчетов и коммерческих предложений	5

С процентами ознакомлена и согласна _____
« _____ » _____ 20__ г.

Приложение № 5
к «Положению об оплате
труда работников МБДОУ «Д/с КВ № 24»

Размер выплат по итогам работы заместителю руководителя организации

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	30%
	Капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято контролирующими органами	без замечаний	60%
Организация, проведение, участие в мероприятиях, направленных на развитие и имидж учреждения	Конкурсы на грант, межведомственное и сетевое взаимодействие, шефство	привлечение дополнительных средств	70%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	50%
		внутри учреждения	10%

**Размер персональных выплат
заместителю руководителя и работникам организации**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	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 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%	
свыше 10 лет <***>	25%	
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%	
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%	
2	за заведование элементами инфраструктуры:<****>:	
	кабинетами	10%
	музыкальными и спортивными залами	20%
3	молодым специалистам (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 бюджетными и казенными образовательными	20%

	учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	
4	краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>:	718,4 рубля

<*> Расчет персональных стимулирующих выплат производить 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, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

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

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

Приложение № 7
к «Положению об оплате
труда работников МБДОУ «Д/с КВ № 24»

Размер выплат по итогам работы за год работникам организации

Критерии	Условия		Количество баллов
	наименование	индикатор	
Систематическое активное участие в реализации важных для учреждения мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровня, направленных на его развитие и повышение имиджа	Проекты, мероприятия, профессиональные конкурсы на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.	Первое место. Наличие грамот, наградных документов. Получение гранта. Утвержденная и отмеченная образовательная программа (программа дополнительного образования)	10
Эффективная система взаимодействия с родителями;	Совместные мероприятия, проекты муниципального и регионального уровня.	Активное участие родителей. Наличие грамоты муниципального и регионального уровня. Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций в течение года.	10
Подготовка к новому учебному году	Качественная подготовка групповых помещений, кабинетов, спортивного и музыкального залов, пищеблока и других помещений детского сада	Отсутствие замечаний комиссии по приемке организации, заведующего, заместителя по АХР, старшего воспитателя	10
Участие в профессиональном конкурсе «Воспитатель года»	Профессиональный конкурс	Призовое место, выход в финал	10