****

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

# Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 327» (далее – Положение), разработано в соответствии с Постановлением администрации города Красноярска № 14 от 27.01.2010 г., «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска» (с изменениями на 28 июня 2018 года) и регулирует порядок, условия оплаты труда работников.

* 1. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения координацию деятельности, которых осуществляет главное управление образования администрации города (далее - учреждения).
	2. Нормы рабочего времени в учреждении устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.
	3. Положение распространяется на все категории сотрудников детского сада, работающих на основании трудовых договоров. Действие Положения не распространяется на сотрудников, работающих в детском саду на основании договоров гражданско-правового характера.
	4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

-выплаты компенсирующего характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.6. При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим Положением,обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.7. Для работников учреждений, 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.

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

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

# II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ)

# СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

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

2.2. В коллективных договорах, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных ПриказомМинздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216 н:

|  |  |
| --- | --- |
| «Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,руб. |
| 1 | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |
|  | 3334,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |
| 1-й квалификационный уровень | 3511,0 \* |
| 2-й квалификационный уровень | 3869,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |
| 1-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 5760,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 6556,0 |
| 2-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6029,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 6866,0 |
| 3-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6603,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 7521,0 |
| 4-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7226,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 8234,0 |

\* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3964,0 руб.»;

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказомМинздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

|  |  |
| --- | --- |
| «Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада),ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"  |
| 1-й квалификационный уровень | 3511,0 |
| 2-й квалификационный уровень | 3704,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1-й квалификационный уровень | 3 896,0 |
| 2-й квалификационный уровень | 4282,0 |
| 3-й квалификационный уровень | 4704,0 |
| 4-й квалификационный уровень | 5937,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1-й квалификационный уровень  | 4282,0 |
| 2-й квалификационный уровень | 4704,0 |
| 3-й квалификационный уровень | 5164,0» |
| 4-й квалификационный уровень | 6208,0 |

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4282,0 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист закупкам» устанавливается в размере 4282,0 руб.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений |
| 1-й квалификационный уровень | 8565,0 |
| 2-й квалификационный уровень | 9207,0 |
| 3-й квалификационный уровень | 9933,0 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |
| 2-й квалификационный уровень | 4282,0 |
| 3-й квалификационный уровень | 4704,0 |
| 4-й квалификационный уровень | 5937,0 |
| 5-й квалификационный уровень | 6706,0 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |
| 5-й квалификационный уровень  | 7248,0  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" |
| 1-й квалификационный уровень  | 7790,0  |
| 2-й квалификационный уровень  | 9025,0  |
| 3-й квалификационный уровень  | 9718,0  |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1  | 2  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |
| 1-й квалификационный уровень  | 3016,0  |
| 2-й квалификационный уровень  | 3161,0  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" |
| 1-й квалификационный уровень  | 3511,0  |
| 2-й квалификационный уровень  | 4282,0  |
| 3-й квалификационный уровень  | 4704,0  |
| 4-й квалификационный уровень  | 5667,0  |

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

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

О = Оmin + ОminхK,

где

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

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

K - повышающий коэффициент.

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

2.7.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.7.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.7.4. Для педагогических, медицинских работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| N п/п  | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы  | Предельное значение повышающего коэффициента, процентов  |
| 1  | За наличие квалификационной категории: |  |
|  | высшей квалификационной категории  | 25  |
|  | первой квалификационной категории  | 15  |
|  | второй квалификационной категории  | 10  |
| 2  | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: |  |
|  | для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений  | 50  |
| (в ред. Постановления администрации г. Красноярска [от 03.04.2015 N 181](http://docs.cntd.ru/document/432912284)) |

2.7.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

К = К1 + К2

где:
К1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.7.4 настоящего Положения;
К2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.7.4 настоящего Положения.
Расчет повышающего коэффициента (К2) осуществляется следующим образом:
если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то К2 = 0%;
если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

К2 = Q1 / Qокл x 100%,

где:

Q1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;
Qокл - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

Q1 = Q - Qгар - Qстим - Qотп,

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

Qгар - 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. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1.работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации).

за работу в местностях с особыми климатическими условиями- 30%

районный коэффициент – 1,3;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы – до 30 %;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

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

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

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п  | Виды компенсационных выплат  | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы  |
| 1  | За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) <\*> | 20  |
| (п. 1 в ред. Постановления администрации г. Красноярска [от 26.06.2015 N 414](http://docs.cntd.ru/document/428681147)) |
| 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  |
|  | Руководителям, работникам общеобразовательных школ-интернатов, непосредственно занятым в таких классах (группах) | 20  |
| (п. 2 в ред. Постановления администрации г. Красноярска [от 26.06.2015 N 414](http://docs.cntd.ru/document/428681147)) |
| 3  | Учителям и педагогам, работа которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции  | 25  |
| 4  | Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов  | 20  |
| (п. 4 в ред. Постановления администрации г. Красноярска [от 26.06.2015 N 414](http://docs.cntd.ru/document/428681147)) |
| 5  | За работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях  | 20  |
| 6  | Исключен с 1 октября 2014 года. - Постановление администрации г. Красноярска [от 03.09.2014 N 539](http://docs.cntd.ru/document/432905465) |
| 7  | Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях  | 20  |
|  |  |  |
| (п. 7 в ред. Постановления администрации г. Красноярска [от 17.10.2014 N 669](http://docs.cntd.ru/document/432905284)) |
| 8  | Работникам организаций (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверхнормальной продолжительности рабочего времени  | 15  |
| (п. 8 в ред. Постановления администрации г. Красноярска [от 17.10.2014 N 669](http://docs.cntd.ru/document/432905284)) |
| 9  | Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день  | 25  |
| 10  | За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении, в группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях  | 20  |
| (п. 10 в ред. Постановления администрации г. Красноярска [от 04.10.2012 N 448](http://docs.cntd.ru/document/432907775) |
| 11  | За работу в общеобразовательных школах-интернатах  | 15  |
| (п. 11 введен Постановлением администрации г. Красноярска [от 22.09.2011 N 376](http://docs.cntd.ru/document/432908810)) |
| 12  | За ненормированный рабочий день  | 15% <\*\*> |
| (п. 12 введен Постановлением администрации г. Красноярска [от 03.09.2014 N 539](http://docs.cntd.ru/document/432905465)) |
| 13  | Работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в санаторных образовательных организациях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях для детей, инфицированных туберкулезом  | 25  |
| (п. 13 введен Постановлением администрации г. Красноярска [от 17.10.2014 N 669](http://docs.cntd.ru/document/432905284)) |
| 14  | Руководителям дошкольных образовательных учреждений, имеющих группы оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией  | 15  |
| (п. 14 введен Постановлением администрации г. Красноярска [от 27.01.2015 N 28](http://docs.cntd.ru/document/432891691)) |

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Виды компенсационных выплат | Размер выплат |
| 1  | Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедическихпунктов  | 20 |

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

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

**IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГОХАРАКТЕРА.**

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

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

4.3. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений. (п. 4.4 в ред. Постановления администрации г. Красноярска [от 03.09.2014 N 539](http://docs.cntd.ru/document/432905465)).

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

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

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

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

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников дошкольных образовательных учреждений определяются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

4.11. 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 общеобразовательных учреждений определяются согласно [приложению 1](#sub_1001) к настоящему Положению.

4.12. При осуществлении выплат, предусмотренных [пунктами 4.10](#sub_410), [4.11](#sub_411), могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные [приложениями 1](#sub_1001), [2](#sub_1002), [3](#sub_1005) к настоящему Положению.

4.13. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно [приложению](#sub_1004) 2 к настоящему Положению.

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

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

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

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

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

 Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

4.15. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;

- объем ввода законченных ремонтом объектов;

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

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

- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с [приложением 3](#sub_1005) к настоящему Положению.

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

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

,

где:

 - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

 - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

,

где:

 - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

 - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

 не может превышать .

,

где:

 - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

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

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

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

,

где:

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

 - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

 - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

# V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ.

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

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

**VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ,**

**ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ.**

6.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей учреждений осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения необходимо обеспечить непревышение предельного уровнясоотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.28 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером всех показателей эффективности, деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

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

6.2.1. Размер должностного оклада руководителей, их 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 руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы.

6.4. Руководителю учреждения 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 руководителя учреждения определяется в соответствии с Постановлением администрации города Красноярска № 14 от 27.01.2010 г., «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска».

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города Красноярска № 14 от 27.01.2010 г., «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска».

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.

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

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

При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере

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

6.11 Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

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

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

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

6.13. Территориальные отделы в городе представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.14. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.15. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

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

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;

- проведение ремонтных работ;

- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

- участие в инновационной деятельности;

- организация и проведение важных работ, мероприятий.

6.17. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, руководителям учреждений снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания – на 10 %;

в виде выговора – на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов на которые снижается стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируются, но не более чем на 30 %.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей и заместителей общеобразовательных учреждений устанавливаются согласно [приложению](#sub_1008) 7 к настоящему Положению.

6.19. Руководителям, заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются следующие виды персональных выплат:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| N п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) |
| 1 | Исключен. - Постановление администрации г. Красноярска [от 17.10.2014 N 669](http://docs.cntd.ru/document/432905284) |
|  |
| 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, 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 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.

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

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

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года

* 1. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителям учреждений, их заместителям по следующим основаниям:

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

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

6.23. Руководителям учреждений, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном [разделом V](#sub_500) настоящего Положения.

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

6.25. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.26. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 6.12 настоящего Положения.

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

6.27. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| Критерии оценки результативности и качества труда  | Условия  | Предельный размер (%) от доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности  |
|  | наименование  | индикатор  |  |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы  |
| Доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности  | доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания  | от 1% до 15,9% | 0,5  |
|  |  | от 16% до 25,9% | 1,0  |
|  |  | от 26% до 30,9% | 1,5  |
|  |  | от 31% и выше  | 2,0  |

6.28. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного приложением 4/8 к настоящему Положению.

**VII. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА**

7.1. Фонд оплаты труда работников МБДОУ № 327 включает в себя:

- тарифный фонд - фонд на оплату труда работников по штатному расписанию и по тарификации с учетом компенсационных (обязательных) выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (повышение ставок (окладов) и доплаты за вредные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни и т.п.);

- надтарифный фонд - (дополнительный) фонд на установление ежемесячной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств работника, и иных надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда, а также на оплату дополнительных видов работ, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

 Размер надтарифного фонда составляет 10% фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством. Дополнительно планируется премиальный фонд в размере 2% фонда оплаты труда.

 Фонд оплаты труда формируется с учетом районного коэффициента, процентной надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

7.2.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

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

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется раздельно:

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

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

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

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

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

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

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

Сп = ФОТп / (4,3\*Чп), где

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

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, по тарификации;

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

4,3 – среднее число недель в месяце.

7.2.2. Оплата труда иным работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

Ср = ФОТр / Чр / 249, где

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

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

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

249- число рабочих дней в году.

Расчет заработной платы с учетом объема выполненной работы при совмещении, расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, при начислении заработной платы определяется по следующей формуле:

Зп = Ср\* (Р/100%), где

Зп – размер заработной платы;

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

Р – объем работы по должности, выполняемой при совмещении, расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы в процентном отношении.

Размер доплаты за один рабочий час педагогической работы при совмещении, расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается при тарификации и действует до проведения следующей тарификации.

Размер доплаты за один рабочий день прочих работников при совмещении, расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии со штатным расписанием по состоянию на 01 сентября.

При индексации заработной платы стоимость одного часа педагогического работника и стоимость одного дня прочих работников увеличивается на коэффициент индексации заработной платы по каждой должности.

**VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

 8.1. При установлении стимулирующих и компенсационных выплат в приказе обязательно указываются конкретные основания назначения выплаты и срок, на которой данная выплата назначается. Работник должен быть знакомлен  с указанным приказом под роспись. Оплата стимулирующей и компенсационной выплат прекращается с момента, предусмотренного в приказе руководителя.

8.2. В соответствии со статьей 57 ТК РФ условия оплаты труда являются условием трудового договора. Следовательно, в соответствии со статьей 74 ТК РФ по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

8.3. Настоящее Положение действует в течение учебного года. Ежегодно по окончанию учебного года руководитель принимает решение о пролонгации или необходимости внесения изменений в действующее Положение с организацией понимающего обсуждения в педагогическом коллективе для последующего принятия управленческого решения. Все изменения в него вносятся в установленном порядке, регистрируются в органах местного самоуправления.

Предупреждение работников учреждения об изменении в оплате труда осуществляется не менее чем за 2 месяца до начала учебного года.

**Приложение № 4/1**

**Выплаты**

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Должности** | **Критерии оценки результативности и качества трудаработников учреждения** | **Условия** | **Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (баллы)** | **период** |
| **наименование** | **индикатор** |
|
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **Воспитатель**  | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |  |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, комиссий, творческих групп | Выступление на заседаниях профессиональных сообществ | 3 | месяц |
| Проведение мастер-классов (тексты выступлений) | 3 | месяц |
| Слушатель | 1 | месяц |
| ПМПК; полнота и соответствие регламентирующих документов | По мере функционирования | 1 | месяц |
| Создание здоровьесберегающей предметной среды, сохранение здоровья детей | Создание безопасных условий пребывания детей в ДОУ, соблюдение санэпидрежима, режима дня | Отсутствие травм, несчастных случаев, отсутствие замечаний | 1 | месяц |
| Снижение уровня заболеваемости (Не менее 80%) | 3 | месяц |
| Соблюдение норм ЗОЖ | Отсутствие больничных листов | По факту | 2 | квартал |
| Ведение семей и несовершеннолетних в социально опасном положении, предупреждение их повторной постановки на профилактический учет | Выявление случаев безнадзорности правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в их отношении о родителях (законных представителях), не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющим свои обязанности в отношении детей | Своевременное информирование органов системы профилактики для принятия необходимых мер для оказания помощи несовершеннолетним | 2 | месяц |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| Взаимодействие с детьми ОВЗ | Организация ООД с детьми с ОВЗ, инвалидов, с учетом их индивидуальных особенностей (по заключению специалиста) за одного ребенка | Разработка АОП | 5 | месяц |
| Реализация АОП (планы, дневник наблюдения, диагностическая карта, журнал взаимодействия со специалистами)- с легкими нарушениями (речевыми и СДВГ...) | 1-3 |
| - с аутистическим спектром, ДЦП, умственная отсталость... | 2-4 |
| Результативность работы с родителями | Организация и проведение отчетных мероприятий, информирование о результатах образовательно-воспитательного процесса, достижениях детей. | Организация и проведение родительских собраний. Клубные формы работы. | 2 | месяц |
| Планирование и организация работы с неблагополучными семьями | Наличие планов, отчеты о проведенных мероприятиях | 1 | месяц |
| Работа по родительской плате за д/с | Отсутствие задолженности по плате80%90% | 23 | месяц |
|  | Выполнение дополнительных работ по организации жизнедеятельности ДОУ | Участие в проведении работ по организации пространства | Участие в проведении текущих работ по преобразованию пространства, ремонту (в зависимости от вида и объема работ) Уровень группы | 1-8 | месяц |
|  (в зависимости от вида и объема работ) Уровень ДОУ | 1-10 | месяц |
| Участие в утренниках других групп | Главная роль  | 3 | месяц |
| Эпизодическая  | 1 | месяц |
| Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий | пошив костюмов (по количеству). | 3-5 | месяц |
| изготовление атрибутов | 1-3 | месяц |
| помощь в оформлении помещения, выставок (в зависимости от объема) | 1-3 | месяц |
| Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью | По факту | 2-7 | месяц |
| Выполнение обязанностей руководителя первичной профсоюзной организации | Наличие плана, отчетной документации | 3 | месяц |
| Участие в комиссии по распределению стим. части | Наличие документации | 1 | месяц |
| Участие в творческих, спортивных мероприятиях профсоюза | Призовое место | 3 | месяц |
| Участие | 1 | месяц |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| Ведение личнойстранички в интернет - ресурсах, тиражированиепедагогического опыта | Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта организации деятельности детей | Ссылка на интернет ресурс. Печатное издание | 2 | месяц |
| Участие в инновационной деятельности | Разработка, реализация программ | Наличие авторской программы | 3 | месяц |
| Новые формы проведения развлечений, интегрированные мероприятия (в т. ч. открытые и тематические праздники и развлечения) | Наличие мероприятия (за каждое мероприятие) | 3 | месяц |
| Качество подготовки открытого мероприятия (многообразие оборудования и материалов, оформление занятия, наличие раздаточного материала, привлечение родителей) | 1-3 | месяц |
|  | Участие в разработке и реализации программ, проектов связанных с образовательной деятельностью | Создание собственного педагогического проекта и его реализация | Применение инновационных методик, программ, технологий | 2 | месяц |
| Представление проекта на уровне:МБДОУ | 1 | месяц |
| Района, города  | 2 | месяц |
| Края | 3 | месяц |
|  | Участие детейв профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях (за каждое выступление). | **Участие**/призовое место, **Очные:** Уровень: ДОУ | 1/3 | месяц |
| Район, город | 2/5 | месяц |
| Край | 5/10 | месяц |
| РФ | 10/15 | месяц |
| **Дистанционные**(не более 1 в месяц)**Участие**/призовое место,(РФ, Международные) | 1/2 | месяц |
| Участие детей (педагога) в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях (за каждое выступление).Подготовка детей к фестивалям, конкурсам, соревнованиям | **Участие**/призовое место, **Очные:** Уровень: ДОУ | 1/2 | месяц |
| Район, город | 2/3 | месяц |
| Край | 5 | месяц |
| РФ | 5 | месяц |
| **Дистанционные**(не более 1 в месяц)**Участие**/призовое место,(РФ, Международные) | 1/2 | месяц |

|  |  |
| --- | --- |
| Старшийвоспитатель | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ | Выступления на заседаниях профессиональных сообществПроведение мастер-классов. (Тексты выступлений, протоколы заседаний.)Отзывы участников (руководителей) профессиональных объединений.Документ, подтверждающий членство в жюри. | ДОУ-3Район-5ГородКрай, Федерация-10 | На месяц |
| Соблюдение норм ЗОЖ | Отсутствие больничных листов | По факту | 2 | квартал |
| За ведение семей и несовершеннолетних находящихся в социально опасном положении предупреждение их повторной постановки на профилактический учет | Выявление случаев безнадзорности правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в их отношении о родителях (законных представителях), не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющим свои обязанности в отношении детей | Своевременное информирование органов системы профилактики для принятия необходимых мер для оказания помощи несовершеннолетним | 2 | месяц |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**  |
| Участие в инновационной деятельности  | разработка и внедрение авторских программ воспитания  | Наличие мероприятий  | 5 | На месяц |
| Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей  | открытые занятия, утренники, праздники и т.п.  | внедрение новыхтехнологий, форм, методов, приемов в работе  | 5 | На месяц |
| Осуществление дополнительных работ | За увеличение объёма выполняемой работы | Ведение табеля, выполнение обязанностей ответственного по ОТ, ППБ, ведение документации по компенсациям и т.п | 5 | На месяц |
| Эффективность работыс родителями  | Организация работы с родителями в рамках ДОУ | Использование инновационных форм и методов работы с родителями (родительские клубы, гостиные, совместные проекты) | 5 | На месяц |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема работы) |  - Участие в благоустройстве территории детского сада | 5 | На месяц |
| - Участие в ремонте группы, детского сада | 1-8 | На месяц |
|  - Качественная подготовка ДОУ к учебному году | 1-10 | Август сентябрь |
|  | Уровень социальной активности педагогов (в зависимости от качества и объема работы), участие в конкурсах профессионального мастерства | - Участие в организации праздников и мероприятий (оформление, работа со сценарием, атрибутов, костюмов) | 5 | На месяц |
|  |  | Участие в развлечениях  | 5 | На месяц |
|  | Участие в утренниках | Главная роль- 3Второстепен роль-1 | На месяц |
|  | Участие в акциях, выставках уровень ДОУ, района, города(в соответствии с рейтингом) | ДОУ – 3Район-5Город-10 | На месяц |
|  | Выполнение срочных поручений руководства | Наличие данных поручений | 5 | На месяц |
| **Выплаты за качество выполняемых работ**  |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса  | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности  |  Уровень: МБДОУрайонагородакраяРФ  | ДОУ – 3Район-5Город-10 | На месяц |
|  | Выступления на научно-практических конференциях, описание опыта в научно-практических изданиях, сотрудничество с учеными |  Уровень: МБДОУрайонагородакраяРФ  | ДОУ – 5Район, Город-10 | На месяц |

|  |  |
| --- | --- |
| **Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| Организация работы по укреплению здоровья детей | Использование здоровьесберегающих технологий | Планы, описание методов работы, внедрение новых методов работы | 3 | месяц |
| Организация и проведение дополнительных мероприятий по развитию музыкального восприятия/ физического развития, культуры поведения, нравственных норм дошкольников | Проведение дополнительных праздников, познавательных мероприятий. | Наличие сценария, оформление зала, подбор соответствующей атрибутики, музыкального оформления | 3-5 | месяц |
| Обеспечение методического уровня организации педагогического процесса | Повышение профессиональной компетенции | Выступления на заседаниях профессиональных сообществ | 3 | месяц |
| Слушатель | 1 | месяц |
| Взаимодействие с узкими специалистами | Консультации, ПМПК,семинары | 3 | месяц |
| Соблюдение норм ЗОЖ | Отсутствие больничных листов | По факту | 2 | квартал |
| За ведение семей и несовершеннолетних находящихся в социально опасном положении предупреждение их повторной постановки на профилактический учет | Выявление случаев безнадзорности правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в их отношении о родителях (законных представителях), не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющим свои обязанности в отношении детей | Своевременное информирование органов системы профилактики для принятия необходимых мер для оказания помощи несовершеннолетним | 2 | месяц |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| Достижения воспитанников по разным направлениям деятельности | Участие в мероприятиях различного уровня (спортивных, творческих,интеллектуальных) | участие | 1 | месяц |
| Призовое место | 5 | месяц |
| Дистанционный(не более 1 в месяц) | 1/2 | месяц |
| Проведение отчетных мероприятий | Открытые занятия, праздники, соревнования | Наличие  | 2 | месяц |
| Организация вечеров развлечения для воспитанников, педагогов, родителей | Наличие мероприятий | 3 | месяц |
| Выполнение дополнительных работ по организации жизнедеятельности ДОУ | Участие в проведении работ по организации пространства | Участие в проведении текущих и ремонтных работ по преобразованию пространства ( в зависимости от объема работ) | 1-8 | месяц |
|  | Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий | Пошив костюмов ( по кол-ву) | 5 | месяц |
| Изготовление элементов костюма и изготовление атрибутов (по кол-ву) | 2 | месяц |
| Прочая деятельность | 3 | месяц |
|  |  | Нахождение в составе комиссии по распределению симулирующей части заработной платы | Приказ о включении в состав комиссии | 1 | месяц |
|  |  | Выполнение важных поручений администрации | Наличие таких поручений | 5-10 | месяц |
| **Выплаты за качество выполняемы работ** |
|  | Организация образовательного процесса на высоком профессиональном уровне | Участие в конкурсах педагогического мастерства, конференциях | Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов работы, проекты | 2-5 | месяц |
| Организация педагогического процесса с учетом индивидуальных особенностей детей, детей с ОВЗ | Наличие индивидуальных программ | 3 | месяц |
|  | Работа с родителями | Просветительская, консультационная работа с родителями | Наличие отчетной документации | 2 | месяц |
|  | Соблюдение норм ЗОЖ | Отсутствие больничных листов | По факту | 2 | квартал |
| **Логопед, педагог-психолог** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| Эффективность методов работы по педагогическому сопровождению детей | Индивидуальная дополнительная работа с детьми с особыми образовательными потребностями, разработка ИАП, консилиум, ПМПК | Наличие планов, программ, положительная динамика результатов сопровождения | 7 | месяц |
| Организация работы по укреплению здоровья воспитанников | Здоровьесберегающие технологии: разработанная модель организации двигательного режима на занятиях; соблюдение норм СанПиНа | Наличие мероприятий по укреплению здоровья, отсутствие замечаний от администрации и медперсонала | 5 | месяц |
| За ведение семей и несовершеннолетних находящихся в социально опасном положении предупреждение их повторной постановки на профилактический учет | Выявление случаев безнадзорности правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в их отношении о родителях (законных представителях), не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющим свои обязанности в отношении детей | Своевременное информирование органов системы профилактики для принятия необходимых мер для оказания помощи несовершеннолетним | 2 | месяц |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| Участие в инновационной деятельности  | Разработка и внедрение авторских программ, программ коррекционного направления. Участие в реализации проектов и программ, связанных с образовательной деятельностью | Наличие авторской программы (рецензии КИПК, КГПУ др.)  | 10 | месяц |
|  |  | использование современных педагогических технологий в т.ч. информационно-коммуникативных (открытые занятия, творческие отчеты и т.п.) | 10 | месяц |
| Наличие собственных методических разработок и рекомендации представленных на педагогическом совете | 3 | месяц |
| Предметно- развивающая среда в кабинете, пополнение материала в соответствии с программными требованиями | 3 | месяц |
| Организация и проведение мероприятий для педагогов (тренинги, консультации пр.) | 3 | месяц |
| Эффективность работы с родителями | Организация работы с родителями в рамках ДОУ | Наличие положительных отзывов, благодарностей от родителей | 3 | месяц |
| Организация совместных мероприятий (родительские клубы, гостиные, совместные проекты) | 5 | месяц |
| Своевременное обновление информационно-просветительской среды для родителей на сайте и в родительском уголке ДОУ | 2 | месяц |
| Осуществление дополнительных работ | За увеличение объема выполняемой работыУчастие в проведении работ не входящих в должностные обязанности | Выполнение работ за пределами своего рабочего времени замещение педагога во вторую смену 1 смена -1 балл | 1 | месяц |
| Выполнение работ по заданию администрации (ремонтные работы и благоустройство, озеленение и т.д.) | 1-10 | месяц |
| Качественная подготовка помещений к началу учебного года | 5 | месяц |
| Работы на территории ДОУ по озеленению и благоустройству | 10 | месяц |
| Другие важные работы по заданию администрации (по справке) | 5-10 | месяц |
| Нахождение в составе комиссии по распределению симулирующей части заработной платы | Приказ о включении в состав комиссии | 1 | месяц |
| **Выплаты за качество выполняемы работ** |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса в соответствии с программой | Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности (соответственно уровню участия) | Подтверждение участияУровень МБДОУ | 2 | месяц |
| Района  | 4 | месяц |
| Города  | 6 | месяц |
| Края  | 8 | месяц |
| РФ | 10 | месяц |
| Дистанционные (не более 1) | 1 | месяц |
| Наличие публикаций своих статей | Уровень ДОУ | 2 | месяц |
| Район  | 4 | месяц |
| Город  | 6 | месяц |
| Край  | 8 | месяц |
| РФ | 10 | месяц |
| Наставничество молодых педагогов при проведении мероприятий разного типа | План работы и результаты, отзыв педагога, которому оказана помощь | 6 | месяц |
| Уровень социальной активности (в зависимости от качества и объема работы) | Участие в организации проведении праздников и др. мероприятий (оформление, изготовление костюмов, атрибутов, подготовка детей, выступление в роли | 2-7 | месяц |

|  |
| --- |
| **Помощник воспитателя** |
| **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| Проведение работы по укреплению здоровья детей  | Посещаемость детей | Не менее 80% | **5** |
| перекомплект | **5** |
| Организация работы по самообслуживанию,соблюдению детьми распорядка дня  | Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды  | Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения | **3** |
| Оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию | **2** |
| Соблюдение норм ЗОЖ | Отсутствие больничных листов | По факту | **2** |
| Соблюдение норм трудовой дисциплины | график рабочего времени | отсутствие замечаний | **3** |
| этика производственных отношений и др. | отсутствие замечаний | **1** |
| Обеспечение сохранности имущества, инвентаря | Замечания по утрате и порче имущества | **5** |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| Осуществление дополнительных работ  | Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий | - пошив костюмов (по количеству) | **3** |
| Участие на утренниках и развлечениях (в зависимости от качества и объема): Главная роль | **1-3** |
| Эпизодическая роль | **1** |
| изготовление элементов одного костюма | **1** |
| изготовление атрибутов | **1** |
| помощь в оформлении помещения | **1** |
| Участие в творческих, спортивных мероприятиях профсоюза | **2** |
| Призовое место | **3** |
| Запасной игрок или болельщик | **1** |
| За расширение зоны обслуживания | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема работы) | Оформление огорода, цветника, работа в теплице, выращивание рассады | **5** |
| Участие в благоустройстве территории детского сада | **5** |
| Качественная подготовка группы к учебному году, летне-оздоровительному периоду | **5** |
| Участие в ремонте | **5-8** |
| Участие в субботнике (генеральных уборках) | **5** |
| За расширение зоны обслуживания  | Выполнение обязанностей руководителя первичной профсоюзной организации | **3** |
| Выполнение обязанностей члена проф. комитета | **1** |
| Помощь в работе с детьми ОВЗ | **5** |
| Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: за оперативность и качество результата труда | По факту | **5** |
| Выполнение гигиенических требований к содержанию групповых и иных помещений | Гигиеническая обработка модулей, шкафов для хранения игрушек, природных уголков, и т.д. | Отсутствие жалоб воспитателей, медперсонала,  | **5** |
| По факту проверок надзорных органов  | **5** |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| Соблюдение санитарно – гигиенических норм | Качественная организация питания в группах, эстетическое оформление блюд, сервировка стола, привитие культурно – гигиенических навыков при приеме пищи детей  | Оперативный контроль | **5** |
| Соблюдение графиков уборки помещений, генеральных уборок, выполнение инструкций СанПин | Оперативный контроль мед. персонала | **5** |
| **Шеф – повар, Повар** |
| **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов  | наличие предписаний контролирующих органов  | отсутствие предписаний - по факту проверок | **5** |
| Устранение предписаний в установленные сроки | **5** |
| Обеспечение сохранности имущества | Замечания по утрате и порче имущества | **2** |
| Соблюдение норм ЗОЖ | Отсутствие больничных листов | По факту | **2** |
| Соблюдение норм трудовой дисциплины | график рабочего времени | отсутствие замечаний | **3** |
| этика производственных отношений и др. | отсутствие замечаний | **1** |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| Снижение уровня заболеваемости детей | уровень заболеваемости детей | отсутствие вспышек заболеваний, витаминизация третьего блюда | **5** |
| Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню  | отсутствие замечаний надзорных органов, администрации учреждения, медсестры | **5** |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема работы) | Оформление огорода, цветника, работа в теплице, выращивание рассады | **5** |
| Участие в благоустройстве территории ДОУ | **5** |
| Участие в ремонте | **5-8** |
| Участие в субботнике (генеральных уборках) | **5** |
| Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий | Участие в творческих, спортивных мероприятиях профсоюза | **2** |
| Призовое место | **3** |
| Запасной игрок или болельщик | **1** |
| Выполнение обязанностей руководителя первичной профсоюзной организации | Наличие плана, отчетной документации | **3** |
| Выполнение обязанностей члена проф. комитета | Наличие отчетной документации | **1** |
| За увеличение объема выполняемой работы | Замещение повара за 1 рабочий день | **1** |
| Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: за оперативность и качество результата труда | По факту | **5** |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями  | Содержание пищеблока в образцовом состоянии Качество приготовления пищи, с учетом разрешаемой технологии, соблюдение технологического процесса | Отсутствие замечаний администрации учреждения | **5** |
| Отсутствие замечаний мед. работников при проведении органолептической оценки | **5** |
| **Специалист по закупкам** |
| **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| Выполнение необходимых видов работ | погрузочно-разгрузочные работы  | По факту | **5** |
| Обеспечение сохранности имущества | Замечания по утрате и порче имущества (акты ревизии, инвентаризации) | **2** |
| Организация, проведение ремонтных работ в учреждении, подготовка к новому учебному году (отопительному сезону) | По факту (акты приемки ремонтных работ: своевременно и качественно) | **2** |
| Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, ТБ и ПБ | Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда | **10** |
| Качественное ведение документации (своевременное проведение инструктажей, тренировок, заполнение актов, написание инструкций и строгое соответствие им, заполнение журналов по ТБ и ТБ)  | **5** |
| Работа с другими организациями | Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения и оборудования | По факту. Отсутствие замечаний. 100% | **5** |
| Заключение договоров, подготовка отчетности | По факту | **5** |
| Работа с сайтом bus.gov, zakupki, OKO | Оформление и размещение документации (контракты, отчеты) | Своевременность и качество | **10** |
|  | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема работы) | Оформление огорода, цветника, работа в теплице, выращивание рассады | **5** |
| Участие в благоустройстве территории детского сада | **5** |
| Участие в ремонте | **8** |
| Участие в субботнике (генеральных уборках) | **5** |
| Соблюдение норм трудовой дисциплины | график рабочего времени | отсутствие замечаний | **3** |
| этика производственных отношений и др. | отсутствие замечаний | **1** |
| Соблюдение норм ЗОЖ  | Отсутствие больничных листов | По факту | **2** |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов  | наличие предписаний контролирующих органов  | отсутствие предписаний – по факту проверок | **5** |
| устранение предписаний в установленные сроки | **5** |
| Выполнение дополнительных работ | Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий | Участие в творческих, спортивных мероприятиях профсоюза | **2** |
| Призовое место | **3** |
| Запасной игрок или болельщик | **1** |
|  | Выполнение обязанностей руководителя первичной профсоюзной организации | Наличие плана, отчетной документации | **3** |
| Выполнение обязанностей члена проф. комитета | Наличие отчетной документации | **1** |
| Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: за оперативность и качество результата труда | По факту | **5** |
| Выполнение работ повышенной юридической и материальной ответственности | Работа по контролю и учету мягкого и хоз. инвентаря | Ведение журнала учета | **3** |
| Выполнение работ по сбору белья, выдаче на группу и обслуживающей организации | **5** |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений | Состояние помещений учреждения | Отсутствие замечаний администрации ДОУ и мед. персонала | **3** |
| Отсутствие замечаний надзорных органов (по факту) | **3** |
| Осуществление контроля за младшим обслуживающим персоналом (ведение журнала учета) | **3** |
| **Кладовщик, Кастелянша** |
| **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| Выполнение необходимых видов работ | погрузочно-разгрузочные работы; проведение работ, связанных с ликвидацией аварий | 5 часов в месяц | **5** |
| 10 часов в месяц | **10** |
| 15 часов в месяц | **15** |
| Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема работы) | Оформление огорода, цветника, работа в теплице, выращивание рассады | **5** |
| Участие в благоустройстве территории детского сада | **5** |
| Участие в ремонте | **5-8** |
| Участие в субботнике (генеральных уборках) | **5** |
| Соблюдение норм ЗОЖ  | Отсутствие больничных листов | По факту | **2** |
| Соблюдение норм трудовой дисциплины | график рабочего времени | отсутствие замечаний | **3** |
| этика производственных отношений и др. | отсутствие замечаний | **1** |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов  | наличие предписаний контролирующих органов по хранению, выдаче продуктов, ведению документации  | отсутствие предписаний – по факту проверок | **5** |
| устранение предписаний в установленные сроки | **5** |
| наличие замечаний мед. персонала, администрации по хранению, выдаче продуктов, ведению документации  | отсутствие замечаний по хранению, выдаче продуктов | **5** |
| отсутствие замечаний по ведению документации | **5** |
| Выполнение дополнительных работ | Обеспечение экономии материальных ресурсов, теплопотребления, энергопотребления, водопотребления | По факту | **2** |
| Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий | Участие в творческих, спортивных мероприятиях профсоюза | **2** |
| Призовое место | **3** |
| Запасной игрок или болельщик | **1** |
| Выполнение обязанностей руководителя первичной профсоюзной организации | Наличие плана, отчетной документации | **3** |
| Выполнение обязанностей члена проф. комитета | Наличие отчетной документации | **1** |
| Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: за оперативность и качество результата труда | По факту | **5** |
| Выполнение работ с повышенной материальной ответственностью | Работа по контролю и учету мягкого инвентаря | Ведение журнала учета | **3** |
| Выполнение работ по сбору белья, выдаче на группу и обслуживающей организации | **5** |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| Работа с другими организациями | Своевременность и правильность заказа продуктов | Отсутствие замечаний контролирующих органов, администрации учреждения, медсестры | **5** |
| Сохранность продуктов, надлежащее использование тары | Отсутствие замечаний контролирующихорганов, администрации учреждения, медсестры | **5** |
| **Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, сторож, подсобный рабочий, машинист по стирке белья, УСП** |
| **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
|  | Погрузочно-разгрузочные работы | 10 часов в месяц  | **5** |
| 15 часов в месяц  | **10** |
| 20 часов в месяц  | **15** |
| Сохранность имущества, инвентаря | Отсутствие замечания по утрате и порче инвентаря  | **2** |
| Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов | Наличие предписания контролирующих органов | Отсутствие предписаний | **5** |
| Устранение предписаний в установленные сроки  | **5** |
| Соблюдение норм трудовой дисциплины | график рабочего времени | Отсутствие замечаний | **3** |
| этика производственных отношений и др. | Отсутствие замечаний | **1** |
| Соблюдение норм ЗОЖ  | Отсутствие больничных листов | По факту | **2** |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| Выполнение дополнительных видов работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема работы) | Оформление огорода, цветника, работа в теплице, выращивание рассады | **5** |
| Участие в благоустройстве территории детского сада | **5** |
| Участие в ремонте детского сада | **5-8** |
| Участие в субботнике (генеральных уборках) | **5** |
| Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий | Пошив костюмов (по количеству) | **3** |
| изготовление атрибутов | **1** |
| помощь в оформлении помещения | **1** |
| Участие в спортивных мероприятиях | Участие в творческих, спортивных мероприятиях профсоюза  | **2** |
| Призовое место  | **3** |
| Запасной игрок или болельщик  | **1** |
| За увеличение объема выполняемой работы | Замещение сотрудника1 смена | **1** |
| Участие в мероприятиях учреждения | Участие на утренниках и развлечениях (в зависимости от качества и объема): Главная роль  | **1-3** |
| Эпизодическая роль | **1** |
| Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: за оперативность и качество результата труда | По факту | **5** |
| Выполнение обязанностей руководителя первичной профсоюзной организации | Наличие плана, отчетной документации | **3** |
|  |
| Выполнение обязанностей члена проф. комитета | Наличие отчетной документации  | **1** |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений | Особые условия труда, устранение травмоопасных предметов на детских площадках | Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов  | **5** |
| Качественная и своевременная уборка территории | Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов, медперсонала | **2** |
| Выполнение хозяйственных работ, уход за деревьями, кустарниками, газонами в соответствии со временем года | Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов  | **2** |
| Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок | Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов | **1** |
| Сверхурочная работа при подготовке учреждения к новому учебному году | По факту | **1** |
| Состояние помещений и территории учреждения | Отсутствие замечаний от других ведомств Отсутствие замечаний контролирующих органов, администрации учреждения, медсестры | **5** |
| Образцовое санитарно – гигиеническое состояние пищеблока | Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов, медперсонала, оперативный контроль | **5** |
| За особые условия труда и качество первичной обработки овощей и фруктов | Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов, медперсонала | **5** |
| **Специалист по охране труда** |
| **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма | Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по ОТ | Отсутствие замечаний | **5** |
| Отсутствие производственных травм | По факту | **5** |
| Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности | По факту проведения (за каждое занятие) | **5** |
| Соблюдение норм ЗОЖ | Отсутствие больничных листов | По факту | 2 |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| Составление и предоставление отчетности в срок и по установленным формам | Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний |  | **5** |
| Инициативный подход к работе | Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | 1 предложение (принятое в работу) | **5** |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| Соблюдение требований техники безопасности, ПБ и ОТ, правил внутреннего трудового распорядка | Обоснованные зафиксированные замечания | Отсутствие замечаний | **5** |
| **Секретарь-машинистка** |
| **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| Образцовое состояние документооборота  | Отсутствие замечаний по документообеспечению | Соответствует  | **5** |
| Работа на сайте zakupki | Своевременное и полное размещение информации | Отсутствие замечаний | **5** |
| Ведение сайта ДОУ | Своевременное и полное размещение информации | Отсутствие замечаний | **5** |
| Работа на сайте bas.gov.ru | Своевременное и полное размещение информации | Отсутствие замечаний | **5** |
| Соблюдение норм ЗОЖ | Отсутствие больничных листов | По факту | 2 |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| Оперативность выполняемой работы  | Оформление документов в срок | Соответствует  | **5** |
| Доставка документов в другие организации  | Соответствует (в зависимости от объёма работ) | **3** |
| Выполнение дополнительных видов работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | Выполнение работ | **5-8** |
| Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования | Спартакиады, творческие конкурсы:- участие | **5** |
| - призовое место | **8** |
| За увеличение объёма выполняемой работы | Ведение табеля, выполнение обязанностей ответственного по ОТ, ГО и ЧС,Б/л, ведение документации по компенсациям и т.п. | **3** |
| Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объёма работы) | Оформление участка (постройка из снега, клумбы, спортивное и игровое оборудование)  | **5** |
| Оформление огорода, цветника, работа в теплице, выращивание рассады | **5** |
| Участие в ремонте ДОУ | **5-8** |
| Участие в субботнике (в зависимости от объёма и качества) | **5** |
| Выполнение срочных и важных поручений | По факту (за каждое поручение) | **2** |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами  | Отсутствие замечаний от других ведомств  | По факту | **5** |
| Издание печатной продукции, отражающей результаты работы | Статьи  | **3** |

**Приложение № 4/2**

**Виды и размеры персональных выплат работникам учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Виды и условия персональных выплат | Размер к окладу (должностному окладу) <\*> |
| 1 | Выплата за опыт работы в занимаемой должности <\*\*>: |  |
|  | от 1 года до 5 лет | 5% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 15% |
|  | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 20% |
|  | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <\*\*\*> | 15% |
|  | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <\*\*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения | 20% |
|  | от 5 до 10 лет | 15% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 25% |
|  | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 30% |
|  | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <\*\*\*> | 25% |
|  | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <\*\*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения | 30% |
|  | свыше 10 лет | 25% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 35% |
|  | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 40% |
|  | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <\*\*\*> | 35% |
|  | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <\*\*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения | 40% |
| 2 | Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения | 20% |
|  |
| 3 | Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <\*\*\*\*> | 718,4 руб. |
| 4 | Исключен. - Постановление администрации г. Красноярска [от 21.05.2018 N 338](http://docs.cntd.ru/document/550104401) |
|  |
| 5 | Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания | 20% |
| 6 | Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <\*\*\*\*\*>: |  |
|  | кабинетами, лабораториями | 10% |
|  | учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20% |

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

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

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

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

\*\*\*\* Краевые выплаты воспитателям учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются 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), 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.

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

**Приложение № 4/3**

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ**

**ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценкирезультативности икачества трудаработников учреждения | Условия | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоениявыделенныхбюджетныхсредств | 90% выделенногообъема средств95% выделенногообъема средств | 25%50% |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | текущий ремонткапитальныйремонт | выполнен в срок, в полном объеме | 25%50% |
| Инициатива, творчествои применение в работесовременных форм иметодов организациитруда | Применение нестандартных методов работы | х | 50% |
| Выполнение порученнойработы, связанной с обеспечением рабочегопроцесса или уставнойдеятельности учреждения | заданиевыполнено | в срок, в полном объеме | 50% |
| Достижение высокихрезультатов в работеза определенный период | оценкарезультатовработы | наличиединамики врезультатах | 50% |
| Участие винновационнойдеятельности | наличиереализуемыхпроектов | участие | 50% |
| Участие всоответствующемпериоде в выполненииважных работ,мероприятий | наличие важныхработ, мероприятий | участие | 50% |

**Приложение № 4/4**

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ РАБОТУ УЧРЕЖДЕНИЯ, А ТАКЖЕ ИНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, УЧИТЫВАЮЩИЕ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, НАЛИЧИЕ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ И ДРУГИЕ ФАКТОРЫ**

1. К показателям для отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется исходя из следующей суммы баллов:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Тип (вид) учреждения | Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов) |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| 1 | Дошкольные учреждения | свыше 350 | от 251 до 350 | от 151 до 250 | от 150 |

1. Учреждения относящиеся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 7настоящего положения
2. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) учреждения определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

1. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.
2. Учреждения дополнительного образования детей относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных пунктом 7 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.
3. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1. Количество обучающихся, детей в учреждениях | за каждого обучающегося | 0,3 |
| 2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: |  |  |
| в многопрофильных | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
| в однопрофильных:клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 3. Количество лицензированных программ | за каждую программу | 0,5 |
| 4. Количество работников в учреждении | дополнительно за каждого работника, имеющего: |  |
| первую квалификационную категорию | 0,5 |
| высшую квалификационную категорию | 1 |
|  | ученую степень | 1,5 |
| 5. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей) | за каждое указанное структурное подразделение |  |
| до 100 человек | 20 |
| от 100 до 200 человек | 30 |
| свыше 200 человек | 50 |
| 6. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности: | за каждую группу дополнительно | 5 |
| спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки | за каждого обучающегося дополнительно | 0,5 |
| учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования | за каждого обучающегося дополнительно | 2,5 |
| групп высшего спортивного мастерства | за каждого обучающегося дополнительно | 4,5 |
| 7. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов | за каждый класс | 15 |
| 8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений | за каждый вид | 15 |
| 9. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда | за каждый вид | 15 |
| 10. Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения | за каждую единицу | 3, но не более 30 |
| 11. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха) | находящихся на балансе учреждения | 30 |
| при наличии договорных отношений | 15 |
| 12. Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов | за каждый вид | 50 |
| 13. Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений | за каждый вид | 10 |
| 14. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 15. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп) | за каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 16. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом | на 15 мест (не менее) | 15 |
| 17. Количество разработанных методических пособий за календарный год | за каждое методическое пособие | 10 |
| 18. Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли | за каждые 5 договоров | 5 |

**Приложение № 4/5**

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,**

**ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

|  |  |
| --- | --- |
| Типы и виды учреждений | Должности работников учреждений |
| 1.1. Образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста | учитель, воспитатель |
| 1.2. Дошкольные образовательные учреждения | воспитатель |
| 1.3. Учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи | учитель-логопед учитель-дефектолог педагог-психолог |

**Приложение № 4/6**

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,**

**РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Должности** | **Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения** | **Условия** | **Размер к окладу (должностному окладу)** |
| **Наименование** | **Результат выполнения** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| **Руководитель** | Создание условий для осуществления образовательного процесса | Материально-техническая и ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса | В соответствии с лицензией | 15% |
| Обеспечение санитарно-гигиенических, санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 15% |
| Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав | Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | 10% |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | Использование бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности | 10% |
| Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов | 10% |
| Обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами | 5% |
| Сохранение здоровья учащихся | Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню | Отсутствие жалоб, замены продуктов, замечаний Роспотребнадзора | 15% |
| Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей | 15% |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| Обеспечение качества образования в учреждении | Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | 10% |
| Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах | 15% |
| Достижения детей в олимпиадах, конкурсах, смотрах, соревнованиях, конференциях | Наличие призеров и победителей | 15% |
| Сохранность контингента | Наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования | Движение детей в пределах 1-2 % от общей численности | 10% |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| Эффективность управленческой деятельности | Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении | Наличие и функционирование в учреждении органа государственно-общественного управления | 5% |
| Отсутствие обоснованных жалоб граждан по поводу конфликтных ситуаций | 0 | 5% |
| Отсутствие нарушений трудового законодательства | 0 | 10% |
| Управленческая культура | Качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля ,своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации) | Наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации | 10% |
| Эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава) | Наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров | 10% |
| **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| **Заместитель руководителя** | Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса | материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса | в соответствии с лицензией | 10% |
| наличие высококвалифицированных педагогических кадров | положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | 15% |
| обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, ОТ | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 15% |
| система непрерывного развития педагогических кадров | наличие и реализация программы развития педагогических кадров | 10% |
| Сохранение здоровья детей в учреждении | организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню | отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора | 10% |
| создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | организация и проведение мероприятий, способствующих здоровья учащихся, воспитанников | 10% |
| Посещаемость детей | Не менее 80% | 20% |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| Обеспечение качества образования в учреждении | Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | 10% |
| Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах | 20% |
| Достижения детей в олимпиадах, конкурсах, смотрах, соревнованиях, конференциях | Наличие призеров и победителей | 20% |
| Сохранность контингента | Наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования | Движение детей в пределах 1-2 % от общей численности | 10% |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| Эффективность управленческой деятельности | управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания) | наличие и реализация программ и проектов | 20% |

**Приложение № 4/8**

Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений города Красноярска и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **N п/п** | **Наименование** | **Кратность** |
| **Дошкольные учреждения** |
| 1. | Руководитель | 3,0 |
| 2. | Заместитель руководителя | 1,29 |

**Приложение № 4/9**

Оценка результативности и качества деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки эффективности и качества деятельности руководителя | Условия | Предельный размер выплат к окладу | Самооценка руководителя учреждения | Результаты деятельности | Ответственный | Оценка отделови пояснение причин при расхождении с самооценкойруководителя |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |  | 7 |
| **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 | 5% |  |  | звп |  |
| Отсутствие несчастных случаев детей и взрослых | 3% |  |  | то |  |
| Приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком | 10% | 10% |  | звж |  |
| Реализация плана мероприятий в соответствии с "дорожной картой" | Исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с "дорожной картой" развития МСО | 10% |  |  | кимц |  |
| Доступность информации о деятельности учреждения | Полнота и актуальность информации на официальном сайте | 5% | 5% |  | оооодо оп опроэаип |  |
| Дизайн образовательной среды | Инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов. | 7% |  |  | кимц |  |
| Качество образовательной среды | Выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организаций | 5% |  |  | звж |  |
| внедрение эффективных практик управления | Наличие дополнительных объектов управления (за каждый дополнительный объект) | 3% | 3% |  | то |  |
| Наличие статуса городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами | 7% | 5% |  | кимц |  |
| Тиражирование инновационных разработок городских, региональных и федеральных площадок | Наличие реализованных программ методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.) | 5% |  |  | кимц |  |
| Кадровое обеспечение | Позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах «Воспитатель года»;«Лучший педагог дополнительного образования»;«Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)»;«Молодой воспитатель»;«Хочу стать руководителем»  | Наличие участников Наличие победителей | 5% 10% |  |  | кимц |  |
| Выполнение протокольных поручений | В полном объеме, без замечаний 1 поручение-5%, но не более 20% (кроме новостроек) | 5% | 40% |  | руководитель |  |
| Представительство в городских коллегиальных органах и группах | Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты | 5% | 5% |  | оооодо оп опроэаип |  |
| Позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ | выступления, публикации руководителя ОУ | 2% 5% |  |  | то |  |
| Управленческое наставничество | Участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами. | 7% |  |  | кимц |  |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| Образовательные результаты | Учебные результаты | Наличие реализованных мероприятий в рамках проекта (вариативной части ООП ДО) | 10% |  |  | одо |  |
| Внеучебные результаты | Наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): международный и всероссийский уровень, региональный уровень муниципальный уровень, но не более 10 | 6% 4% 3% |  |  | одо |  |
| Воспитательная работа | Укомплектованность детьми групп полного дня в соответствии с федеральной статистической формой 85-К по состоянию на 31 декабря 100%-10%менее 100%- 0% | 10% |  |  | то |  |
| Отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия | 3% |  | . | то |  |
| Положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников, семей), стоящих на учете в КДН | 2% |  |  | то |  |
| Организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых | 5% |  |  | одо |  |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| Организационная и финансово-хозяйственная деятельность | Осуществление закупочной деятельности | Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а так же по результатам ведомственного контроля в сфере закупок | 5% |  |  | оэаип, опр |  |
| Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения | Получение грантов | 5% |  |  | оэаип |  |
| Предоставление платных образовательных услуг: по постановлению города по индивидуальным тарифам | 5% 10% |  |  | оэаип |  |
| наличие контрактов с ГЧП: | До 100 детейОт 100 до 150 детейБолее 150 детей | 5% 8% 10% |  |  | одо |  |
|  | Приведение в соответствии с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения | Отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актовтребованиям действующего законодательствапо результатам проверок надзорных и контролирующих органов | 10% |  |  | опр |  |