

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации

_____ Т.В.Блинова
«___» _____ 2024г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ
«Д/с № 39»

_____ Л.К. Черных
«___» _____ 2024г.

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного учреждения «Детский сад № 39» (МБДОУ « Д/с № 39»)

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного учреждения «Детский сад № 39» (далее – Положение) разработано на основании:

- Постановления администрации г. Ачинска Красноярского края от 30.10.2014 г. № 472-п «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений»,
- Постановления администрации г. Ачинска Красноярского края от 01.07.2011 № 222-п «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы»;
- Постановления администрации г. Ачинска Красноярского края от 01.07.2011 № 221-п «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска»;
- Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 39» (далее – Образовательная организация).

1.2. Заработная плата устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) в соответствии с настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников Образовательной организации включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени установлена Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями).

1.5. Система оплаты труда обеспечивает сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, повышающих коэффициентов.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

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

2.1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Образовательной организации могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются Постановлением администрации г.Ачинска Красноярского края от 01.07.2011 № 222-п «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы».

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

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

где:

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

O_{\min} – минимальный размер оклада(должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных организаций, подведомственных министерства образования и науки Красноярского края;

K – повышающий коэффициент.

По должностям педагогических работников устанавливается повышающий коэффициент согласно **Приложению № 7**.

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K_2 – повышающий коэффициент.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

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

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q_1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

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

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

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения».

2.1.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику на основании документа, подтверждающего наличие действующей категории (аттестационный лист).

2.1.5. Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых при не полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата на местном уровне.

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).

Минимальный размер заработной платы будет изменяться в соответствии с действующим законодательством. 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.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы или минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Образовательной организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно **приложению № 2** к настоящему Положению.

3.3. Выплаты работникам Образовательной организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации (**Приложение № 3**).

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

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

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

3.7. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам Образовательной организации и выплачиваются в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, получающим должностной оклад:

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В случае, если работнику, работающему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию предоставлен другой день отдыха, оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в одинарном размере дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Установление стимулирующих выплат в Образовательной организации осуществляется на основе коллективного договора, настоящего Положения.

4.2. Стимулирующие выплаты могут начисляться работникам, работающим по основному месту работы, обусловленному трудовым договором, а также по совместительству (при оформлении второго трудового договора). Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника), но стимулирующие выплаты за совмещение профессий работникам не производятся.

4.3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам осуществляется с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Образовательной организации, состав которой утвержден руководителем.

4.4. Комиссия действует на основании Положения о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, утвержденного руководителем, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.5. Комиссия при рассмотрении вопроса о стимулировании работников Образовательной организации вправе учитывать аналитическую информацию администрации и органов самоуправления учреждения.

4.6. Работникам Образовательной организации, по решению комиссии и в пределах бюджетных ассигнований, производятся 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;
- выплаты по итогам работы.

4.7. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества определяются в абсолютных размерах (баллах), согласно **Приложения № 10**, без учета повышающих коэффициентов, на основании оценочного листа работника и протокола решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются ежемесячно, ежеквартально в пределах фонда оплаты труда.

4.8.1. 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:

$$Q_{\text{стим.раб.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп.}}$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

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

4.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются всем работникам ежемесячно, ежеквартально в пределах фонда оплаты труда (за исключением заместителей руководителя) с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в баллах.

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

4.11. Стимулирующие выплаты не производятся, в случае если работник находился в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы или находился на листке нетрудоспособности в течение всего оценочного периода.

4.12. Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000,0 рублей.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

4.12.1 В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

V. Выплаты персонального характера

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

VI. Выплаты по итогам работы

6.1. Размер выплат по итогам работы работникам Образовательной организации определяется согласно **Приложению № 9** к настоящему Положению.

6.2. Выплаты по итогам работы устанавливаются работникам по решению руководителя. Конкретный размер стимулирующей выплаты по итогам работы может устанавливаться в абсолютном размере.

6.3. При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- участие в инновационной деятельности;
- бережное отношение к имуществу детского сада;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Образовательной организации.

6.4. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

VIII. Условия оплаты труда заместителей руководителя организации

7.1. Оплата труда заместителей руководителя Образовательной организации осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

7.2. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя Образовательной организации устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

7.3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Образовательной организации осуществляется ежеквартально в процентах от должностного оклада, с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя Образовательной организации.

7.4. Размеры должностных окладов заместителям руководителя Образовательной организации устанавливаются руководителем на 10% ниже размера должностного оклада руководителя Образовательной организации.

7.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

Заместителям руководителя могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Виды и размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя Образовательной организации устанавливаются в пределах фонда оплаты труда на срок не более 3 месяцев в процентах от должностного оклада и определяются согласно **приложению № 5** к настоящему Положению.

Размер персональных выплат заместителям руководителя Образовательной организации определяется согласно **приложению № 4** к настоящему Положению.

7.6. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательной Организации к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя Образовательной организации определяется согласно **приложению № 8** к настоящему Положению.

7.7. Заместителям руководителя Образовательной организации сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Образовательной организации на основании оценочного листа и протокола решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Образовательной организации и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается Примерным положением об оплате труда в кратности до 2,3.

7.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

7.10. При распределении стимулирующих выплат заместителям руководителя Образовательной организации по основному месту работы в период исполнения обязанностей руководителя учреждения, приказ о размере стимулирующих выплат согласовывается с руководителем управления образования администрации города Ачинска.

7.11. Заместителю заведующего по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000,0 рублей.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени»

7.11.1. В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$Кув = (Зпф1 + (СКВ \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями».

VIII. Единовременная материальная помощь

8.1. Работникам Образовательной организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

8.2. Единовременная премия работникам Образовательной организации в связи с юбилеем (50,55,60,65 и т.д.), бракосочетанием, рождением ребенка и смертью супруга(супруги) или близких родственников (детей, родителей) не может превышать 3000 тысяч рублей.

8.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам Образовательной организации производится на основании приказа руководителя Образовательной организации с учетом положений настоящего раздела.

IX. Показатели, влияющие на увеличение, уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение

9.1. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат:

- при изменении действующего законодательства;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение правил санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение и невыполнение должностной инструкции;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество воспитательно-образовательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.
- детский травматизм по вине работника.

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

9.2. Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, стимулирующие выплаты не устанавливаются.

9.3. Окончательное решение об увеличении, уменьшении размера стимулирующих выплат или их лишении принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, в индивидуальном порядке в каждом случае.

X. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором

10.1. Оплата труда педагогическим работникам.

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

10.1.2. Почасовая оплата труда воспитателей и педагогов в Образовательной организации применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и педагогов.

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

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

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

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

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

Ст - количество ставок.

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

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.

10.2. Оплата труда иным работникам Образовательной организации.

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

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

$$C_p = \text{ФОТр} / Ч_p / N, \text{ где}$$

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

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

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

N – количество рабочих дней в году.

10.3. Оплата труда заместителей руководителя Образовательной организации.

В случае, если период рассмотрения и установления стимулирующих выплат совпадает с периодом временного отсутствия руководителя, сотруднику, замещающему руководителя, размер стимулирующих выплат по основному месту работы согласовывается с руководителем управления образования администрации города Ачинска.

XI. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение является приложением к коллективному договору между администрацией и коллективом работников Образовательной организации, согласуется председателем первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя Образовательной организации.

11.2. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 39» от 26.04.2021 года.

11.3. Ввести в действие данное Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 39» (МБДОУ «Д/с № 39») от 09.01.2024 года.

Приложение № 1

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3849,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4053,0 <*>
2 квалификационный уровень		4498,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649,0
	при наличии высшего профессионального образования	7569,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959,0
	при наличии высшего профессионального образования	7926,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623,0

	при наличии высшего профессионального образования	8683,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341,0
	при наличии высшего профессионального образования	9505,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4053,0
2 квалификационный уровень	4276,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4498,0
2 квалификационный уровень	4943,0
3 квалификационный уровень	5431,0
4 квалификационный уровень	6854,0

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3481,0
2 квалификационный уровень	3649,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих	

второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4053,0
2 квалификационный уровень	4943,0
3 квалификационный уровень	5431,0
4 квалификационный уровень	6542,0

4. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	8367,0
Художественный руководитель	8565,0
Специалист по охране труда	4943,0
Специалист по охране труда II категории	5431,0
Специалист по охране труда I категории	5961,0

Приложение № 2

**Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях,
отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях,
отклоняющихся от нормальных)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20

<*> 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.

Приложение № 3

Перечень профессий должностей работников, занятых на работах с вредными и иными условиями труда и имеющими право на компенсационные выплаты

№ п/п	Профессия, должность	Основание	Размер от ставки (%)
1	Шеф-повар, повар	Работа у горячей плиты, электрожарочного шкафа, производственный шум, тепловое излучение	12
2	Подсобный рабочий	Подъем и перемещение грузов вручную; уборка с применением моющих дезинфицирующих средств	12

Приложение № 4

Размер персональных выплат заместителям руководителя Образовательной организации

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%	
свыше 10 лет <***>	25%	
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%	
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,		

искусствоведения <***>	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

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

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	Разработка ежеквартальной актуализации планов мероприятий по устранению предписаний надзорных органов	3%
			Своевременное устранение предписаний при наличии финансирования	3%
			Отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при не соблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения	2%
подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	3%		

	организация работы психолого-медико-педагогических консилиумов	отсутствие замечаний в работе консилиума со стороны учредителя, в том числе по обращениям родителей	2%
Оказание методической помощи педагогическим работникам	разработка методических рекомендаций, проведение методических семинаров для педагогических работников	методические рекомендации по итогам проведенных мероприятий размещены на сайте организации	2%
	Участие педагогических работников площадки в профессиональных конкурсах	Наличие призового места	3%
Эффективность реализуемой кадровой политики	исполнение плана повышения профессиональной подготовки педагогических работников	100% работников повысили квалификацию в соответствии с планом (по итогам предыдущего квартала)	3%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогических работников, воспитанников в муниципальных, региональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места	2%

	Успешная интеграция в общество учащихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), обучающихся по адаптированным образовательным программам	100% включенность воспитанников с ОВЗ в массовые событийные мероприятия	3%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	разработка адаптированных образовательных программ для всех детей с ограниченными возможностями здоровья	100%	4%
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении (по итогам предыдущего квартала)	0%	2%
	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	системное сопровождение официального Интернет-сайта учреждения Отсутствие фактов искажения информации и данных, в том числе в АБЕРС	4%

	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей в учреждении, рациональное расходование материалов и финансовых средств	0	10%
	Своевременное составление проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Без замечаний	14%
ИТОГО			60%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Размер персональных выплат работникам Образовательной организации

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%
	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%
2	за заведование элементами инфраструктуры:<****>:	
	кабинетами	10%
	музыкальными и спортивными залами	20%
3	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов	20%
4	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
5	краевые выплаты воспитателям краевых государственных	718,4 рубля

бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей	
---	--

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

<***> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

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

<*****> Краевые выплаты воспитателям образовательных 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.

Приложение № 7

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу педагогических работников

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

Приложение № 8

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя Образовательной организации

Критерии оценки результативности и качества труда работников Организации	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 Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
			50%
Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Организация принята надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные внутри организации	100%
			90%
			80%
			70%
			60%

Приложение № 9

Размер выплат по итогам работы работникам Организации

Критерии оценки результативности и качества труда работников Образовательной организации	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (в баллах)
	наименование	индикатор	
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	Выполнен в срок в полном объеме	20
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	10
Бережное отношение к имуществу детского сада	Сохранность имущества и товарно-материальных ценностей,	Отсутствие замечаний администрации	5

	безаварийная и надежная работа всех видов оборудования		
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено качественно	Выполнено в срок в полном объеме	10
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные внутри организации	100% 90% 80% 70% 60%

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

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил	Соблюдение сан - эпид. режима в группе (санитарное состояние группы, обработка игрушек, проветривание)	Отсутствие жалоб со стороны администрации, родителей	3
Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	Организация работы по обеспечению безопасности и укреплению здоровья воспитанников.	Отсутствие травматизма	3
	Выполнение режимных моментов в полном объеме (прием пищи, проведение занятий, прогулки)	Отсутствие жалоб со стороны администрации, родителей	3
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным документам: - тематическое планирование; - отчеты; - документация с детьми ОВЗ	100%	3
			3
			3
Построение образовательного процесса в условиях реализации ФГОС ДО	Пополнение предметно-развивающей среды	Внедрение в образовательный процесс развивающего, нетрадиционного оборудования и игрового материала	2 за одно наименование (не более 2 наименований)
Участие и результаты воспитанников на конкурсах, соревнованиях и др.	Участие воспитанников в конкурсах и соревнованиях различного уровня при условии непосредственного участия воспитателя в подготовке	Участие на уровне ДОО	1 за один конкурс
		Призовое место на уровне ДОО	2 за один конкурс
		Участие на муниципальном уровне	3 за один конкурс
		Призовое место на муниципальном уровне	4 за один конкурс
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Организация работы с родителями	Эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб	3
		Своевременная оплата за детский сад:	
		100%	2
		80-90%	1
	менее 80%	0	
	Работа с семьями СОП	2	

Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников по итогам динамики (заполняется январь и май)	Участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных, связанных с образовательной деятельностью программ	Организация работы с воспитанниками по индивидуальным программам сопровождения (отсутствие замечаний по итогам контроля)	5
	Участие в ППК	Подготовка педагогических характеристик	1
Повышение профессиональной компетентности	Реализация индивидуального плана профессионального развития	Участие на муниципальном уровне (городская творческая группа, кустовое методическое объединение): - слушатель; - участник	1 3
	Курсовая подготовка	Предоставление подтверждающего документа	2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Высокий уровень педмастерства при организации воспитательного процесса, распространение педагогического опыта	Организация и проведение консультаций, мастер-классов, открытых занятий, конкурсов	На уровне ДОУ (1 мероприятие) На муниципальном уровне (1 мероприятие)	1 2
	Участие в грантовых конкурсах, пилотных площадках, проектах ДОУ	Наличие проектов, участие в пилотных площадках (по факту)	5
Выполнение дополнительных видов работ	Увеличение объема выполняемой работы	Участие в работе комиссий, в органах самоуправления (за каждое), ведение кружковой работы	3
		Организация и проведение календарных праздников: - роль ведущего при проведении мероприятия; - участие в ролевом исполнении	2 (за одно мероприятие) 1 (за одно мероприятие)
		Размещение информации на сайте учреждения: - размещение информации на личной странице; - размещение информации в новостной ленте	2 1
		Ведение страницы ВКонтакте	3
Итого:			60

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

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Отсутствие замечаний заведующего и учредителя	5
Качественная подготовка исходящей отчетной документации	Своевременное оформление и сдача документов и отчетов	Отсутствие замечаний заведующего и учредителя	5
Выполнение мероприятий годового плана учреждения	Проведение мероприятий в соответствии с годовым планом учреждения	Отсутствие замечаний заведующего	5
Организация аттестации педработников	Выполнение перспективного плана	Положительная динамика аттестации педработников на категорию	5
Обеспечение развития учреждения	Участие в грантовых конкурсах, пилотных площадках	Наличие проектов, участие в пилотных площадках (по факту)	5
	Организация выставок и конкурсов на уровне ДОО	Качественная организация и проведение конкурсов и выставок	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие на муниципальном уровне в городских творческих группах, кустовом методическом объединении	Слушатель	1
		Участник	3
	Организация и проведение ППк	По факту заседания Председатель	5
		Участник Секретарь	2 3
	Разработка АОП	3	
Учет и контроль за движением товарно-материальных ценностей, своевременное списание	Качественное ведение текущей и отчетной документации	Отсутствие замечаний со стороны бухгалтера и администрации	2
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса и достижения детей	Утренники, праздники и т.п.	Согласование сценария, качественная организация мероприятия	2

Выполнение дополнительных видов работ	Увеличение объема выполняемой работы	Ведение базы АБЕРС	5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Обеспечение методической помощи в подготовке к конкурсам различных уровней	Организация консультаций для педагогов по написанию и оформлению конкурсных материалов	2 за одного педагога
	Администрирование сайта учреждения	Доступность и открытость информации, соответствие нормативным требованиям	3
	Применение современных ИКТ	Проведение педсоветов и семинаров с использованием современных ИКТ	5
Итого:			60

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для педагога-психолога, учителя-дефектолога (тифлопедагога), учителя-логопеда

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведение профессиональной документации (тетради сопровождения с педагогами и т.д.)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	5
Сопровождение воспитательно-образовательного процесса	Работа в ППк	По факту заседания	2 3
		Участник Секретарь	
	Предоставление необходимой документации для оформления пакета документов для ПМПк	Своевременное предоставление документов	6
	Предоставление плана сопровождения воспитанника с ОВЗ при составлении АОП	Своевременное предоставление документов	6
Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	Обеспечение санитарного состояния кабинета в соответствии с	Отсутствие замечаний	3

	требованиями СанПиН		
	Обеспечение безопасности образовательного процесса	Отсутствие травматизма	3
	Создание комфортных условий пребывания детей в ДОУ	Оформление кабинета, улучшение предметно-развивающей среды, изготовление методических материалов и т.п.	2 за одно наименование (не более двух наименований)
Повышение профессиональной компетентности	Реализация индивидуального плана профессионального развития	Участие на муниципальном уровне в городских творческих группах или методических объединениях: -слушатель; -участник	1 3
	Курсовая подготовка	Предоставление подтверждающего документа	2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Эффективность методов и способов работы по педагогическому (коррекционному) сопровождению детей	Достижение воспитанниками результатов освоения АООП	Положительная динамика по результатам мониторинга (январь и май)	5
	Увеличение объема работы	Участие в работе комиссий, в работе творческих и инновационных групп	3
Взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников	Организация консультаций, тематических проектов и иных форм взаимодействия с родителями	Предоставление результатов совместной работы с родителями	2 (за 1 мероприятие)
	Участие в работе консультационного пункта	Предоставление документации о проведенном мероприятии	2
Отсутствие обоснованных жалоб родителей		3	
Выполнение дополнительных видов работ	Увеличение объема выполняемой работы	Размещение информации на личной странице сайта учреждения (1 раз в квартал)	2
		Размещение информации в новостной ленте на сайте учреждения (1 раз в месяц)	1
		Участие в групповых мероприятиях	1 (за 1

		(ролевое исполнение)	мероприятие)
		Ведение базы данных по детям ОВЗ	3
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства	Проведение консультаций, семинаров, открытых мероприятиях	На уровне ДОО (1 мероприятие)	1
		На муниципальном уровне (1 мероприятие)	2
	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с основной образовательной программой дошкольного образования, проведение занятий высокого качества	Отсутствие замечаний	3
Итого:			60

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для инструктора физической культуры, музыкального руководителя

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Организация работы с родителями	Применение разнообразных форм работы с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб	5
	Организация консультаций, тематических проектов и иных форм взаимодействия с родителями	Предоставление документации о проведенном мероприятии	3 за 1 мероприятие
	Отсутствие обоснованных жалоб	100%	3
Выполнение дополнительных видов работ	Увеличение объема выполняемой работы	Ведение кружковой работы	5
Обеспечение занятости воспитанников	Организация календарных праздников	Наличие мероприятия в одной возрастной группе	2 (за каждую группу)
Организация работы по укреплению здоровья воспитанников.	Ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного,	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных	5

	светового режима	органов.	
Повышение профессиональной компетентности	Реализация индивидуального плана профессионального развития	Участие на муниципальном уровне в городских творческих группах или методических объединениях: - слушатель; - участник.	1 3
	Курсовая подготовка	Предоставление подтверждающего документа	2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Выполнение дополнительных видов работ	Увеличение объема выполняемой работы	Участие в работе комиссий, творческих группах, в органах самоуправления (за каждое)	3
		Размещение информации на сайте учреждения (1 раз в месяц): - размещение информации на личной странице; - размещение информации в новостной ленте.	2 1
Построение образовательного процесса в условиях реализации ФГОС ДО	Планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды	Улучшение предметно-развивающей среды, изготовление методических материалов и т.п.	2 за одно наименование (не более 2 наименований)
	Организация и проведение семинаров, консультаций, мастер-классов, открытых занятий.	На уровне ДОУ (1 мероприятие)	1
		На муниципальном уровне (1 мероприятие)	2
	Участие в конкурсах	На уровне ДОУ (1 мероприятие)	1
		На муниципальном уровне (1 мероприятие)	2
	Призовые места в конкурсах	На уровне ДОУ (1 мероприятие)	2
На муниципальном уровне (1 мероприятие)		3	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил	Обеспечение санитарного состояния зала в соответствии с требованиями	Отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников	6

	СанПиН и ОТ		
Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	Высокое качество организации безопасности образовательного процесса	Отсутствие травматизма	7
Участие и результаты воспитанников на конкурсах и соревнованиях, рекомендуемых УО	Достижения детей	Участие в городских конкурсах (за каждое)	3
		Призовые места (за каждое)	4
Итого:			60

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

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Работа с документами	Высокое качество подготовки и оформление документов	10
		Оперативное оформление и предоставление документации сторонним организациям	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Эффективность взаимодействия с организациями	Своевременное и качественное оформление и сдача отчетов (соцзащита, пенсионный фонд, военкомат, фонд медстрахования и др).	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Выполнение дополнительных видов работ	Увеличение объема выполняемой работы	Работа в программе 1 С, Аверс	10
	Ведение общественной работы	Участие в работе органов самоуправления	5
Итого:			40

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

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Проведение профилактических работ по предупреждению травматизма	Контроль за соблюдением правовых актов по охране труда	10
		Отсутствие травм	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Составление и предоставление отчетности по охране труда	Предоставление отчетности в срок и по установленным формам	Отсутствие замечаний	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Обоснованные зафиксированные замечания	Отсутствие обоснованных замечаний руководства ДОУ, УО, надзорных и контролирурующих органов	5
Итого:			30

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

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Организация работы по заключению контрактов и взаимодействие с поставщиками по вопросам закупки, поставки товаров, оказания услуг, а также в процессе реализации контрактов	Отсутствие обоснованных замечаний руководства ДОУ, УО, надзорных и контролирурующих органов.	10
		Своевременность и оперативность выполнения поручений	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Выполнение дополнительных видов работ	Увеличение объема работы	Участие в работе комиссий (за каждое)	1

Эффективность использования бюджетных средств	Заключение контрактов по наиболее выгодным соотношениям цены	Отсутствие замечаний	9
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение соответствия содержания выполненных работ нормативно установленным требованиям (регламенты, стандарты, нормы и т.п.)	Подготовка документов в соответствии с установленными требованиями, юридически грамотная разработка и оформление контрактов, отчетов, статистических документов	Отсутствие обоснованных замечаний руководства ДОУ, УО, надзорных и контролирурующих органов	10
Итого:			40

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

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильной работы учреждения	Обеспечение содержания рабочего места, санитарного состояния помещений группы в соответствии с требованиями СанПиН и ОТ, ПБ и ТБ	Отсутствие замечаний контролирующих органов, заведующего, медсестры, заместителя по АХР	13
		Отсутствие травматизма по вине работника	2
	Сохранность вверенного оборудования и инвентаря	Отсутствие порчи и списания по вине работника	2
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение безопасности и укрепление здоровья воспитанников	Помощь воспитателю группы	В проведении закалывающих процедур в летний период)	2
	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	Отсутствие замечаний контролирующих органов, заведующего, медсестры, заместителя по АХР	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение работ, не относящихся к должностным обязанностям	Уборка лестниц	5
	Выполнение работ повышенной	Организация дневного сна для детей	5

Увеличение объема выполняемой работы	сложности	на раскладушках	
	Присмотр за детьми в часы занятости воспитателя на педагогических мероприятиях (педсовет, планерка, методический час и т.д.)	1 раз в месяц	2
	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (праздники, развлечения)	1 раз в месяц	2
Итого:			38

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

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильной работы учреждения	Соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил, правил ТБ и ОТ	Отсутствие замечаний контролирующих органов (КШП, СЭС, Роспотребнадзора), заведующего, медсестры, зама по АХР.	10
	Приготовление блюд в соответствии с технологическими картами	Отсутствие замечаний, жалоб на качество блюд	10
	Сохранность оборудования, посуды, спецодежды	Отсутствие порчи оборудования	3
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Строгое соблюдение режима питания	Соблюдение графика выдачи пищи	5
	Ведение рабочей документации	Своевременное заполнение документации	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Увеличение объема работы	Подъем и перенос тяжестей, производимый вручную	Перемещение баков, наполненных кастрюль, продуктов питания	5
			38

Итого:	
--------	--

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

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил, правил ТБ и ОТ	Отсутствие замечаний надзорных органов.	10
	Сохранность оборудования, посуды, уборочного инвентаря, спецодежды	Отсутствие порчи оборудования	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Выполнение работ повышенной сложности	Подъем и перенос тяжестей, производимый вручную	Прием продуктов из КШП в ограниченное время (график завоза продуктов)	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Увеличение объема работ	Своевременное проведение генеральных уборок	Результаты внутреннего контроля	5
Итого:			30

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

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильной работы учреждения	Обеспечение санитарного состояния помещений в соответствии с требованиями, СанПиН, ТБ и ОТ	Отсутствие замечаний по итогам внешнего и внутреннего контроля	5
	Обеспечение товарного соседства и условий хранения продуктов	Качество продуктов	9

	Учет и контроль за движением товарно-материальных ценностей	Качественное ведение текущей и отчетной документации	9
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Эффективная работа с поставщиками	Соблюдение объемов и сроков поставок продуктов, наличие сертификатов	5
	Своевременный возврат продуктов	Подписание документа до 11.00 часов	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Увеличение объема работы	Подъем и перенос тяжестей, производимый вручную	Прием продуктов из КШП, от поставщиков	5
	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	Помощь в нарезке продуктов	2
Итого:			40

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

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильной работы учреждения	Содержание территории учреждения	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	10
	Соблюдение санитарных норм и правил, требований ПБ и ОТ	Отсутствие замечаний контролирующих органов, заведующего, заместителя по АХР	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Реагирование в аварийных и чрезвычайных ситуациях	Своевременное устранение возникших аварий и чрезвычайных ситуаций	5
	Сохранность инвентаря	Отсутствие порчи (потери) инвентаря	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Увеличение объема работ	Выполнение работ по благоустройству территории	Большой объем снега и листьев, гололед, покос травы	8

Итого:	33
--------	----

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

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Соблюдение контрольно-пропускного режима	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	10
	Соблюдение правил ТБ, ОТ и ПБ		7
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Качественное ведение рабочей документации	Отсутствие замечаний	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Увеличение объема выполняемой работы	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	По факту выполнения	3
Итого:			30

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

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильной работы учреждения	Обеспечение содержания рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и ОТ	Отсутствие замечаний	5
	Учет и контроль за движением товарно-материальных ценностей, своевременное списание	Качественное ведение текущей и отчетной документации	8

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Взаимодействие с организациями	Своевременное приобретение мягкого инвентаря	8
	Сохранность инвентаря	Отсутствие порчи (потери) мягкого инвентаря	7
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Увеличение объема выполняемой работы	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	По факту выполненной работы	5
	Шитье костюмов и другого мягкого инвентаря	По факту выполненной работы	2
Итого:			35

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

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Соблюдение СанНиП, правил ТБ, ОТ и ПБ	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	10
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Содержание рабочего места, спецодежды в надлежащем санитарном состоянии	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Увеличение объема выполняемой работы	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	По факту выполнения	10
Итого:			30

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

Критерии оценки эффективности и качества	Условия	Предельное
--	---------	------------

деятельности учреждения	Наименование	Индикатор	количество баллов
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильной работы учреждения	Обеспечение контрольно-пропускного режима	Отсутствие замечаний	10
	Соблюдение санитарных норм и правил, требований ПБ и ОТ		5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Сохранность имущества детского сада во время дежурства	Отсутствие порчи (потери) имущества	5
	Реагирование в аварийных и чрезвычайных ситуациях	Своевременное устранение возникших аварий и чрезвычайных ситуаций	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Увеличение объема работ	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	По факту выполнения	5
Итого:			30

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

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильной работы учреждения	Оперативное и своевременное устранение технических неполадок в учреждении	Отсутствие замечаний по выполнению заявок	10
	Соблюдение санитарных норм и правил, требований ПБ и ОТ	Отсутствие замечаний	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Реагирование в аварийных и чрезвычайных ситуациях	Своевременное устранение возникших аварий и чрезвычайных ситуаций	4
	Сохранность инвентаря	Отсутствие порчи (потери) инвентаря	4
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Увеличение объема работ	Выполнение работ по благоустройству	Ремонт тентовых навесов, малых форм,	4

	территории	песочниц, складских помещений	
	Подъем и перенос тяжестей, производимый вручную	Доставка оборудования для учреждения, моющих средств, строительных и сантехнических материалов	3
Итого:			30

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

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильной работы учреждения	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	Отсутствие замечаний	10
	Обеспечение содержания рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и ОТ	Отсутствие замечаний	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Сохранность инвентаря	Отсутствие порчи (потери) инвентаря	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Увеличение объема работы	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	По факту выполнения	5
Итого:			30