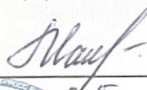


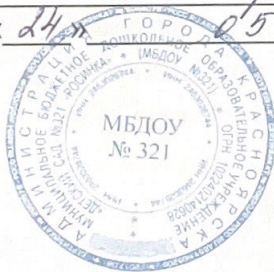
**Изменения и дополнения
к коллективному договору
№ 5237 от 17 октября 2023 г.**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 321 «РОСИНКА»
ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА г. КРАСНОЯРСКА**

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

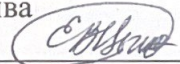
Заведующий муниципального бюджет-
ного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 321
«Росинка»

 Л.Г. Марьясова
« 24 » 05 20 24 г.



ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджет-
ного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 321 «Ро-
синка»/представитель трудового кол-
лектива

 Е.В. Цытрикова
« 24 » 05 20 24 г.

Департамент экономической политики
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Изменения и дополнения
к коллективному договору

№ 5237/3 от « 24 » 05 20 24 г.

Стороны совместно договорились на основании пункта 1.11. Коллективного договора по совместному решению сторон в лице заведующего МБДОУ и председателя ПК внести в коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 321 «Росинка» следующие изменения:

1. В п.2.4.1. «Правил внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 321 «Росинка» Октябрьского района г. Красноярска» (Приложение №2 к Коллективному договору.) дополнить абзацем следующего содержания :
«Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий.

Исключение составляет увольнение по следующим основаниям:

- ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (пункт 1 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула, появления на работе в состоянии опьянения, разглашения охраняемой законом тайны, совершения по месту работы хищения чужого имущества, установленного комиссией по охране труда нарушения требований охраны труда (пункт 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей (пункт 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (пункт 11 части 1 статьи 81 ТК РФ).»
- 2. Приложение № 5 к Коллективному договору - «Положение об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 321 «Росинка» Октябрьского района г. Красноярска» изложить в новой редакции.
- 3. Изменения и дополнения в коллективный договор вступают в силу с 14.05.2024г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 321 «Росинка»

 — Цытрикова Е.В.
(подпись) (Ф.И.О.)

«21» 05 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 321 «Росинка»

 — Л.Г. Марьясова
(подпись) (Ф.И.О.)

«21» 05 2024г.

Приложение № 5
к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

ДЛЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 321 «РОСИНКА»
ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА г. КРАСНОЯРСКА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 321 «Росинка», (далее МБДОУ), координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации г. Красноярска. (разработано в соответствии с Постановлением № 14 от 27.01.2010г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Красноярск» с изменениями).

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

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

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

1.3. МБДОУ в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

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

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

1.5. 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.

1.6. Заработная плата работников МБДОУ увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации

устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

- 1.7. Для работников МБДОУ, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых 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 МБДОУ, 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 МБДОУ 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 заведующим МБДОУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, 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 Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216 (Приложение № 1 к настоящему Положению).

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

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

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

где

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

$O_{\min}$ - 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.

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

2.4.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.4.4. 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

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

№№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	- высшей квалификационной категории	25
	- первой квалификационной категории	15
	- второй квалификационной категории	10
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	- для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50

2.4.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.4.4 настоящего Положения;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.4.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат, специальной краевой выплаты $> 15\%$, 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, специальной краевой выплаты, 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.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положением об оплате труда МБДОУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников МБДОУ устанавливаются районный

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации. *(Приложение № 6 к Коллективному договору)*.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

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

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> 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. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

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

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

- 4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.
- 4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.
- 4.3. Работникам МБДОУ по решению заведующего в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
 - специальная краевая выплата;
 - выплаты по итогам работы.
- 4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются МБДОУ на выплаты стимулирующего характера работникам, заведующему МБДОУ, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера заведующему МБДОУ производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.
- 4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МБДОУ.
- 4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.
- 4.6.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания, могут быть снижены за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера не может приводить к уменьшению размера ежемесячной заработной платы более чем на 20 процентов.
- 4.7. Заведующий МБДОУ при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления МБДОУ.
- Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, которая в своей работе руководствуется Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда для работников МБДОУ.
- 4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

4.9. Стимулирующие 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 устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному работником времени.

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 МБДОУ определяются согласно Приложения № 2 к настоящему Положению.

4.11. 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 *Приложения № 3* к настоящему Положению.

4.12.1. 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 МБДОУ 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 МБДОУ за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником МБДОУ 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 МБДОУ времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

4.12.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 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 обязанностях).

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.

4.12.3. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3000 рублей.

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

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

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором работникам производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$\text{СКВУВ} = \text{ОТП} \times \text{КУВ} - \text{ОТП},$$

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, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

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

КУВ - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, КУВ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, КУВ рассчитывается по формуле:

$$\text{КУВ} = (\text{ЗПФ1} + (\text{СКВ} \times \text{КМЕС} \times \text{КРК}) + \text{ЗПФ2}) / (\text{ЗПФ1} + \text{ЗПФ2}),$$

где:

ЗПФ1 - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, 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 работника учреждения, 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, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

4.12. 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 МБДОУ;
- 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 № 4* к настоящему Положению.

4.13. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат, специальной краевой выпла-

ты) МБДОУ применяет балльную оценку.

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

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику МБДОУ в плановом периоде;

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

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

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

где:

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

$Q_{\text{стимрук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат заведующего, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) МБДОУ в расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц МБДОУ, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением заведующего МБДОУ.

$$Q_{\text{стим}} \text{ не может превышать } Q_{\text{стим1}}, \\ Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться МБДОУ на выплаты стимулирующего характера;

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

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) МБДОУ по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера, персональных выплат и специальной краевой выплаты на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию МБДОУ;

$Q_{\text{отп}}$ - 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 МБДОУ на месяц в плановом периоде.

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

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда МБДОУ, состоящий из установленных работникам окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) МБДОУ на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

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

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

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

5.3. Конкретный размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику МБДОУ в соответствии с настоящим положением, определяется МБДОУ самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда МБДОУ, но не может превышать 3-х тысяч рублей, по каждому основанию пункта 5.2. настоящего раздела.

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО МБДОУ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Оплата труда заведующего МБДОУ и его заместителей 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 заведующему и его заместителям необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.27. настоящего раздела, при условии выполнения заведующего и его заместителей всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

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

6.2.1. Размер должностного оклада заведующего и его заместителям увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории - 20%;
- при первой квалификационной категории - 15%.

6.3. Группа по оплате труда заведующего МБДОУ определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу МБДОУ, а также иных показателей, учитывающих численность работников МБДОУ, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение МБДОУ и другие факторы, в соответствии с *Приложением № 5* к настоящему Положению.

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

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада заведующего МБДОУ и перечнем должностей, профессий работников МБДОУ, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно *Приложения № 6* к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада заведующего МБДОУ определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск".

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада заведующего МБДОУ рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада заведующего с учетом отнесения МБДОУ к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск".

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

6.8. Размеры должностных окладов заместителей заведующего устанавливаются заведующим МБДОУ на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада заведующего МБДОУ.

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

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

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

6.12. Количество должностных окладов заведующему МБДОУ, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 40 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.

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

6.12.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме: 3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

6.13. Распределение фонда стимулирования заведующему МБДОУ осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее - комиссия).

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

6.15. Заведующий МБДОУ имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. 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 заведующему.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Заведующему МБДОУ 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;
- специальная краевая выплата;
- 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;
- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.17.1. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, заместителям руководителя, главным бухгалтерам, имеющим дисциплинарные взыскания, могут быть снижены за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера не может приводить к уменьшению размера ежемесячной заработной платы более чем на 20 процентов.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности МБДОУ для заведующего и его заместителей устанавливаются согласно *Приложения № 7 и Приложения № 8* к настоящему Положению.

6.19. Заведующему и его заместителям МБДОУ устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
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%
2.	- 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%
3.	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.

6.19.1. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.

Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3000 рублей.

Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

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

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$\text{СКВУВ} = \text{ОТП} \times \text{КУВ} - \text{ОТП},$$

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, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

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

КУВ - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, КУВ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, КУВ рассчитывается по формуле:
$$\text{КУВ} = (\text{ЗПФ1} + (\text{СКВ} \times \text{КМЕС} \times \text{КРК}) + \text{ЗПФ2}) / (\text{ЗПФ1} + \text{ЗПФ2}),$$

где:

ЗПФ1 - фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, 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 руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, 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, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

(п. 6.21.1 введен Постановлением администрации г. Красноярска от 28.12.2023 N 1052)

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

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

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

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и

может выплачиваться заведующему МБДОУ и его заместителям по следующим основаниям:

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

6.22. Заместителям заведующего размер стимулирующих выплат устанавливается приказом заведующего МБДОУ ежеквартально по решению комиссии.

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

6.24. Единовременная материальная помощь, предоставляемая заведующему

МБДОУ в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.25. Выплата единовременной материальной помощи заместителям заведующего МБДОУ производится на основании приказа заведующего 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 заведующему МБДОУ с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 6.12 настоящего Положения.

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

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заведующему МБДОУ 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

6.27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего и его заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного *Приложением № 9* к настоящему Положению.

**VII. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ПРИ РАСШИРЕНИИ ЗОН ОБСЛУЖИВАНИЯ, УВЕЛИЧЕНИЯ ОБЪЕМА
РАБОТЫ ИЛИ ИСПОЛНЕНИЯ ОБЯЗАННОСТЕЙ ВРЕМЕННО
ОТСУТСТВУЮЩЕГО РАБОТНИКА БЕЗ ОСВОБОЖДЕНИЯ ОТ РАБОТЫ, ОПРЕ-
ДЕЛЕННОЙ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРом (ЭФФЕКТИВНЫМ КОНТРАКТом)**

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

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

7.1.2. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

- 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.

7.2. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов, оплачивается дополнительно (пункт 2.7 приложения 2 к приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (эффективном контракте)»).

7.3. Расчет стоимости часа замещения производится на основании Письма Минобрнауки РФ от 29.12.1995г. № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях». Размер оплаты одного часа педагогической работы в месяц определяется путем деления месячной ставки (оклада) заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

7.4. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической нагрузки в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году), учитывая предпраздничные сокращенные на 1 час дни.

7.5. При расчете оплаты часов замещения учитываются.

7.5.1. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за наличие квалификационной категории;
- за осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания.

7.5.2. Компенсационные выплаты в соответствии с действующим законодательством и настоящим положением:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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);
- работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

- за работу в образовательных учреждениях в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);

7.5.4. Выплаты стимулирующего характера (персональные выплаты);

- за опыт работы в занимаемой должности (с учетом наличия ученой степени и почетного звания);
- выплаты впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры (эффективные контракты) с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении.

7.6. Оплата производится по стоимости часа педагогического работника, который замещает отсутствующего сотрудника.

7.7. Оплата труда иным работникам.

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

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

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 249, \text{ где}$$

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, в соответствии со штатным расписанием;

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

249- число рабочих дней в году.

7.7.2. 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 форме:

$Зп = Ср * (100\%)$, 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.

7.8. 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.

**ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ОТДЕЛ ГЛАВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА ПО ОКТЯБРЬСКОМУ РАЙОНУ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 321 «РОСИНКА»**

660001, г. Красноярск, ул. Копылова 74-а

тел. 244-04-80, тел.(факс) 7(391)244-07-13
e-mail: dou321@mailkrsk.ru

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 321 «Росинка»

**Профессиональная квалификационная
группа должностей работников образования**

Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основании ПКГ, утвержденных Приказом Минсоцразвития от 05.05.2008 N216н:

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

	ного образования	
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623
	при наличии высшего профессионального образования	8683
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341
	при наличии высшего профессионального образования	9505

Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общетраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	4053
2-й квалификационный уровень	4276
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4498
2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6854
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	4943
2-й квалификационный уровень	5431
3-й квалификационный уровень	5961
4-й квалификационный уровень	7167

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по охране труда" устанавливается в размере 4943 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается в размере 4943 руб.

Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9888
2-й квалификационный уровень	10629
3-й квалификационный уровень	11467
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6854
5-й квалификационный уровень	7742
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5-й квалификационный уровень	8367
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	8993
2-й квалификационный уровень	10418
3-й квалификационный уровень	11219

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	

"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3481
2-й квалификационный уровень	3649
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4053
2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6542

**ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ОТДЕЛ ГЛАВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ПО ОКТЯБРЬСКОМУ РАЙОНУ ГОРОДА
КРАСНОЯРСКА МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 321 «РОСИНКА»**

660001, г. Красноярск, ул. Копылова 74-а
e-mail: dou321@mailkrsk.ru

тел. 244-04-80, тел.(факс) 7(391)244-07-13

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 321 «Росинка»

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера,
в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников.**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (в баллах)	Периодичность
		Наименование	Индикатор		
1	2	3	4	5	7
Педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам Мониторинг	Своевременное и полное предоставление документации	5	1 раз в квартал
			Незначительные нарушения в оформлении документации	3	
			Данный критерий отсутствует	0	
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению речевого, психического и физического здоровья де-	Реализация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО. Использование нетрадиционных методов. Разработка дидактических игр в соответствии с современными требованиями. Персональное участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж	Своевременное проведение в режиме дня и активное участие	5	1 раз в квартал

	тей. Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами), ПМПк	МБДОУ (акции, дни открытых дверей и др.)			
		Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами), ПМПк.	Постоянное руководство одним объединением педагогов в учреждении.	5	Ежемесячно
		Работа в составе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ПМПк, наставническая работа	Постоянное, без пропусков участие в работе в одной из комиссий, ПМПк, подготовка отчетной документации	3	Ежемесячно
		Отсутствие травм, несчастных случаев, посещаемость детей	По факту не менее 80-90% мониторинг посещаемости	1	Ежемесячно
			По факту не менее 90-100% мониторинг посещаемости	3	
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	2	Ежемесячно
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей (законных представителей), семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия для родителей (законных представителей), семей обучающихся, воспитанников учреждения	2	Ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей.	Участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	5	Ежемесячно
			Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	5	
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	5	

		Адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат..	Оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем .	5	1 раз в квартал
	Осуществление дополнительных работ.	За расширение зоны обслуживания Уровень социальной активности педагогов (в зависимости от качества и объема работы) Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования (в зависимости от качества и объема работы)	Руководство работой различных групп, комиссий, объединений (Охрана труда, ГО и ЧС, ПК). Участие в работе различных групп, комиссий, объединений (в зависимости от качества и объема работы). Участие в организации праздников и мероприятий (оформление, подготовка сценария, атрибутов, костюмов, подготовка детей) с детьми. Участие на утренниках и развлечениях (в зависимости от качества и объема). Участие в акциях, выставках, спартакиадах и конкурсах (в зависимости от качества и объема работ).	5	1 раз в квартал
	Ведение секций и кружков, организация общественно полезного труда, производительного труда	Организация работы секций и кружков, общественно-полезного труда	6 часов в неделю	1	Ежемесячно
			9 часов	2	Ежемесячно
	Подготовка, участие, победы, в мероприятиях учреждения, районных, городских, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы в мероприятиях учреждения, районных, городских, краевых мероприятиях .	Подготовка одного мероприятия учреждения, одного районного, городского, краевого мероприятия.	2	Ежемесячно
			Подготовка воспитанников к участию в одном мероприятии учреждения, одном районном, городском, краевом мероприятии.	1	Ежемесячно
			Участие в одном мероприятии учреждения, одном районном, городском, краевом мероприятии	2	Ежемесячно
			Призовое место в мероприятии учреждения, районном, городском, краевом мероприятии	3	Ежемесячно

	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	3	Ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом.	Наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей, подготовка к консилиуму	5	1 раз в квартал	
	Печатные издания (электронный дневник):	Сайт МБДОУ	2	Ежемесячно	
		Район, город	3		
		Край, федеральный уровень	5		
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с учетом возраста, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей. Работа в условиях ограничительных мер и новых санитарных правил.	Пополнение, обновление предметно-развивающей среды в рамках образовательной программы и тематического планирования; отсутствие замечаний медперсонала, администрации МБДОУ надзорных органов	5	1 раз в квартал	

Воспита тель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам Мониторинг	Своевременное и полное предоставление документации Незначительные нарушения в оформлении документации Данный критерий отсутствует	5 3 0	1 раз в квартал
	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами), ППк	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами), ППк.	Постоянное руководство одним объединением педагогов в учреждении.	5	Ежемесячно
		Работа в составе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ППк, наставническая работа	Постоянное, без пропусков участие в работе в одной из комиссий, ПМПк, подготовка отчетной документации	3	Ежемесячно
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	2	Ежемесячно
	Обеспечение занятости детей Организация здорового сберегающей воспитывающей среды	Организация образовательного процесса через совместную деятельность взрослого и детей (в различных видах детской деятельности, в ходе режимных моментов), самостоятельную деятельность детей. Ежедневное проведение закаляющих процедур, соблюдение температурного, светового режима. Работа в условиях ограничительных мер и новых санитарных правил.	Постоянная занятость в течение дня детей. Отсутствие жалоб по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима (прием пищи, проветривание, гигиена и другое)	3	1 раз в квартал
		Отсутствие травм, несчастных случаев, посещаемость детей	По факту не менее 80-90% мониторинг посещаемости	1	Ежемесячно

			По факту не менее 90-100% мониторинг посещаемости	3	
	Успешность и качество освоения программ детьми	Положительная динамика развития ребенка в соответствии с возрастом (по результатам промежуточного и итогового консилиума)	Дополнительное образование в рамках образовательной программы	3	1 раз в квартал
	Эффективность методов работы по педагогическому сопровождению слабоуспевающих детей	Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими детьми (разработка индивидуального образовательного маршрута)	Постоянно	3	
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей (законных представителей), семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия для родителей (законных представителей), семей обучающихся, воспитанников учреждения	2	Ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Участие в инновационной деятельности		Участие в исследовательской и инновационной деятельности	Разработка и реализация проекта (программы) социально-значимых акций	3	Ежемесячно
		Представление собственного педагогического опыта: конкурсы, конференции, семинары, мастер-классы, методические объединения, консультации, организация проведения мероприятий повышающих авторитет и имидж МБДОУ (дни открытых дверей и др.)	Активное участие в мероприятиях научно-практической направленности МБДОУ, район (в зависимости от качества и объема работы)	2	Ежемесячно
			Активное участие в мероприятиях научно-практической направленности город	3	
			Активное участие в мероприятиях научно-практической направленности край	4	
			Активное участие в мероприятиях научно-практической направленности Федерация	5	
		Публикация материалов, способствующих повышению качества образовательного процесса	Печатные издания на уровне район, города, края, Федерации, интернет	5	1 раз в квартал
		Дополнительная образование детей в рамках образовательной программы и кружковая работа	Наличие программы	5	Ежемесячно

	Эффективность работы с родителями	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	3	1 раз в квартал
	Осуществление дополнительных работ	За расширение зоны обслуживания Уровень социальной активности педагогов (в зависимости от качества и объема работы) Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования (в зависимости от качества и объема работы)	Руководство работой различных групп, комиссий, объединений (Охрана труда, ГО и ЧС, ПК). Участие в работе различных групп, комиссий, объединений (в зависимости от качества и объема работы). Участие в организации праздников и мероприятий (оформление, подготовка сценария, атрибутов, костюмов, подготовка детей) с детьми. Участие на утренниках и развлечениях (в зависимости от качества и объема, участие на утренниках в других группах). Участие в акциях, выставках, спартакиадах и конкурсах (в зависимости от качества и объема работ).	5	Ежемесячно
	Ведение секций и кружков, организация общественно полезного труда, производительного труда	Организация работы секций и кружков, общественно-полезного труда	6 часов в неделю	1	Ежемесячно
			9 часов	2	Ежемесячно
	Подготовка, участие, победы, в мероприятиях учреждения, районных, городских, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы в мероприятиях учреждения, районных, городских, краевых мероприятиях.	Подготовка одного мероприятия учреждения, одного районного, городского, краевого мероприятия.	2	Ежемесячно
			Подготовка воспитанников к участию в одном мероприятии учреждения, одном районном, городском, краевом мероприятии.	1	Ежемесячно

			Участие в одном мероприятии учреждения, одном районном, городском, краевом мероприятии	2	Ежемесячно
			Призовое место в мероприятии учреждения, районном, городском, краевом мероприятии	3	Ежемесячно
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	3	Ежемесячно
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение НОД ООД высокого качества	Отсутствие замечаний администрации МБДОУ, надзорных органов, использование современных форм и методов воспитания	5	Ежемесячно
			Пополнение, обновление развивающей предметно-пространственной среды в рам-	5	1 раз в квартал

			ках образовательной программы и тематического планирования (новизна, эстетика и качество): изготовление дидактического материала, обогащение среды современными пособиями, соблюдение сохранности, порядка и эстетики игрового и развивающего оборудования		
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, учитель-логопед, учитель-дефектолог, методист, инструктор по физической культуре, тренер-преподаватель, социальный пе-	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам календарно-тематический план, план работы с родителями, тетрадь взаимодействия с учителем-логопедом, план индивидуальной работы с детьми Мониторинг образовательного процесса	Своевременное и полное предоставление документации	5	1 раз в квартал
			Незначительные нарушения в оформлении документации	3	
			Данный критерий отсутствует	0	
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	Реализация развивающей предметно-пространственной среды. Использование нетрадиционных методов. Участие и проведение дней и недель здоровья. Участие и проведение спартакиад. Работа в условиях ограничительных мер и новых санитарных правил. Отсутствие травм, несчастных случаев, посещаемость детей	Своевременное проведение в режиме дня и активное участие наличие в предметно развивающей среде нетрадиционного оборудования	5	1 раз в квартал
			По факту не менее 80-90% мониторинг посещаемости	1	Ежемесячно
			По факту не менее 90-100% мониторинг посещаемости	3	
	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами), ППк	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами), ППк.	Постоянное руководство одним объединением педагогов в учреждении.	5	Ежемесячно
		Работа в составе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ПМПк, наставническая работа	Постоянное, без пропусков участие в работе в одной из комиссий, ППк, подготовка отчетной документации	3	Ежемесячно

дагог	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	2	Ежемесячно
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей (законных представителей), семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия для родителей (законных представителей), семей обучающихся, воспитанников учреждения	2	Ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Работа с родителями – организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Разработка и проведение утренников, праздников, развлечений, досугов. Организация совместных мероприятий (выставки, конкурсы и т.д.) в соответствии с планом МБДОУ.	Главная роль или второстепенная роль (в зависимости от объема и качества работы) Участие в акциях, выставках на уровне МБДОУ, района, города	5	1 раз в квартал
	Эффективность работы с родителями	Своевременное обновление информационно – просветительской среды для родителей, стенд, сайт. Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (викторины, посиделки и др.)	Активное участие родителей в проведенных мероприятиях, наличие положительных отзывов	2	Ежемесячно
			Организация совместного мероприятия (выставка, конкурс, досуг) в соответствии с планом МБДОУ. Своевременное обновление информационно-просветительской среды для родителей стенд, сайт	5	1 раз в квартал
	Осуществление дополнительных работ	Расширение зоны обслуживания Уровень социальной активности педагогов (в зависимости от качества и объема работы) Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования (в зависимости от качества и объема работы)	Руководство работой различных групп, комиссий, объединений (Охрана труда, ГО и ЧС, ПК)- Участие в работе различных групп, комиссий, объединений, методобъединение района (в зависимости от качества и объема работы). Участие в организации праздников и мероприятий (оформление, подготовка сценария, атрибутов,	5	Ежемесячно

			костюмов, подготовка детей) с детьми. Участие на утренниках и развлечениях (в зависимости от качества и объема). Участие в акциях, выставках, спартакиадах и конкурсах (в зависимости от качества и объема работ.)		
	Ведение секций и кружков, организация общественно полезного труда, производительного труда	Организация работы секций и кружков, общественно-полезного труда	6 часов в неделю	1	Ежемесячно
			9 часов	2	Ежемесячно
	Подготовка, участие, победы, в мероприятиях учреждения, районных, городских, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы в мероприятиях учреждения, районных, городских, краевых мероприятиях .	Подготовка одного мероприятия учреждения, одного районного, городского, краевого мероприятия.	2	Ежемесячно
			Подготовка воспитанников к участию в одном мероприятии учреждения, одном районном, городском, краевом мероприятии.	1	Ежемесячно
			Участие в одном мероприятии учреждения, одном районном, городском, краевом мероприятии	2	Ежемесячно
			Призовое место в мероприятии учреждения, районном, городском, краевом мероприятии	3	Ежемесячно
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несо-	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	3	Ежемесячно

	вершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников				
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, конференциях, семинарах, мастер - классах.	Уровень МБДОУ, района, города	2	Ежемесячно	
		Краевой уровень, Федеральный уровень	3		
	Представление собственного педагогического опыта: конкурсы, конференции, семинары, мастер-классы, методические объединения, консультации, организация проведения мероприятий повышающих авторитет и имидж МБДОУ (дни открытых дверей и др.)	Уровень МБДОУ, района	2	Ежемесячно	
		Уровень города	3		
		Уровень края, федеральный уровень	5		
	Печатные издания (электронный дневник)	Сайт МБДОУ	1	Ежемесячно	
		Район, город	2		
		Край, федеральный уровень	3		
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение занятий	Предметно-развивающая среда в рамках образовательной программы и тематического планирования, разработка и реализация совместных со специалистами авторских программ, проектов, занятий, технологий,	5	Ежемесячно	

		высокого качества с использованием современных форм и методов	методик, проведение занятий высокого качества с использованием современных форм и методов, отсутствие замечаний медперсонала, администрации МБДОУ надзорных органов.		
Младший воспитатель, помощник воспитателя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Уровень организации питания воспитанников группы.	Сервировка стола, культура раздачи пищи, соблюдение норм блюд, соблюдение распорядка питания	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в группе	5	1 раз в квартал или 1 раз в полугодие
	Участие в мероприятиях по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур, соблюдение температурно-светового режима	По факту не менее 80-90% мониторинг посещаемости	5	1 раз в квартал или 1 раз в полугодие
			По факту не менее 90-100% мониторинг посещаемости	7	
	Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы, проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий и аварийных ситуаций, выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	5 часов в месяц	2	
			10 часов в месяц	3	
			15 часов в месяц	5	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	За расширение зоны обслуживания. Работа в условиях ограничительных мер и новых санитарных правил.	Обследование участка группы и веранды на наличие посторонних предметов и т.д., санитарная обработка участка группы	5	1 раз в квартал или 1 раз в полугодие
		За увеличение объема выполняемой работы	Руководство работой различных групп, комиссий, объединений (Охрана труда, ГО и ЧС, ПК), работа в комиссиях; заведование учебно-опытным участком (огород)	5	1 раз в квартал или 1 раз в полугодие
		Уровень социальной активности работника	Участие в организации праздника (оформление, подготовка атрибутов, костюмов), на утренниках и развлечениях (в зависимости от качества и объема)	5	1 раз в квартал или 1 раз в полугодие
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Соответствие санитарно-гигиенического состояния	Выполнение правил СанПиН, соблюдение сохранности имущества, выполне-	Отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, мед-	5	1 раз в квартал или

	группы, требованиям СанПиН. Выполнение гигиенических требований к содержанию групповых и иных помещений	ние графиков ежедневных и генеральных уборок, режима проветривания и кварцевания, наличие и соблюдение графика проветривания	персонала, отсутствие жалоб. Своевременное устранение замечаний		1 раз в полугодие
	Уровень помощи воспитателю	Участие в организации воспитательно-образовательной деятельности детей группы (подготовка к занятиям) отсутствие сбоев в режиме дня	Помощь в организации режимных моментов прогулка (2 младшая гр.), организация дежурства, подготовка к занятиям, организация деятельности детей в течение дня	5	1 раз в квартал или 1 раз в полугодие
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	5	Ежемесячно
			Устранение предписаний в Установленные сроки	5	Ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Снижение уровня заболеваемости детей	Уровень заболеваемости детей	Отсутствие вспышек заболеваний	5	Ежемесячно
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню. Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний	Замечаний нет	5	Ежемесячно
	Выполнение дополнительных видов работ	Качественная подготовка пищеблока к учебному году, участие в проведении ремонтных работ в учреждении, выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения. Работа в условиях ограничительных мер и новых санитарных правил.	Участие в ремонте МБДОУ, оформление территории, цветника, рассады	5	Ежемесячно
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений и территории учреждения, сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды и др.)	Отсутствие замечаний администрации учреждения старшей медицинской сестры	5	Ежемесячно
	Качество приготовления	Отсутствие замечаний медицинских ра-	Замечаний нет, выполнение норм	5	Ежеме-

	пищи, эстетическое оформление блюд	ботников при проведении органолептической оценки, соблюдение графика выдачи пищи младшему персоналу, организация витаминизации блюд, выполнение норм выдачи пищи по группам			сячно
Заведующий хозяйством, кладовщик, кастаньянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений подсобный рабочий, вахтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Отсутствие или оперативное устранение замечаний контролирующих органов	Наличие замечаний	Отсутствие замечаний, устранение замечаний в установленные сроки	5	Ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы, проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий и аварийных ситуаций, выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	5 часов в месяц	2	
			10 часов в месяц	3	
			15 часов в месяц	5	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Содержание помещений, участков строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	5	Ежемесячно
Секретарь, делопроизводитель, специалист по кадрам, специалист по охране	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообеспечению, ведение и систематизация архива	Соответствует	5	1 раз в квартал или 1 раз в полугодие
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения ин-	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	5	Ежемесячно

труда	формации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)				
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок		5	1 раз в квартал или 1 раз в полугодие
		Доставка документов в другие организации (в зависимости от объема и качества работ)		5	1 раз в квартал или 1 раз в полугодие
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств (администрации МБДОУ). Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы. Работа в условиях ограничительных мер и новых санитарных правил.		5	1 раз в квартал или 1 раз в полугодие
	Содержание помещений в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений и территории учреждения, документации, хранящейся в помещениях	Отсутствие предписаний надзорных органов	4	Ежемесячно
			Отсутствие замечаний администрации учреждения	2	Ежемесячно
Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Своевременное и полное предоставление документации	5	1 раз в квартал
			Незначительные нарушения в оформлении документации	3	
			Данный критерий отсутствует	0	
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса . Руководство объединениями педагогов (проектными	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ, города, региона	Выступления на заседаниях профессиональных сообществ. Проведение мастер-классов (тексты выступлений, протоколы заседаний). Отзывы участников (руководителей) профессиональных объединений. Документ, подтверждающий членство в жюри на уровнях	5	Ежемесячно

	командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами), ПМПк		МБДОУ, района, города, края, РФ. Подготовка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства		
		Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами), ПМПк.	Постоянное руководство одним объединением педагогов в учреждении.	5	Ежемесячно
		Работа в составе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ПМПк, наставническая работа	Постоянное, без пропусков участие в работе в одной из комиссий, ПМПк, подготовка отчетной документации	3	Ежемесячно
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Обеспечение санитарно- гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно- бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. Работа в условиях ограничительных мер и новых санитарных правил.	Мониторинг (карты, протоколы) Наличие соответствующей документации	5	Ежемесячно
	Сохранение здоровья детей в учреждении	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Наличие мероприятий	5	Ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания, программы развития МБДОУ, АОП	Наличие мероприятий, использование в образовательном процессе ИКТ инновационных технологий	5	1 раз в квартал
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые занятия, утренники, праздники и т.п. организация мероприятий повышающих авторитет и имидж МБДОУ (акции, дни открытых дверей)	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	5	Ежемесячно
	Осуществление дополнительных работ	За увеличение объема выполняемой работы	Ведение табеля, выполнение обязанностей ответственного по ОТ, ППБ, ведение документации по компенсациям, ведение сайта и т. п	5	1 раз в квартал

	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	3	Ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	На уровне района или МБДОУ	2	Ежемесячно	
		На уровне города	3		
		На уровне края, РФ	5		
	Выступления на научно-практических конференциях, описание опыта в научно-практических изданиях, сотрудничество с учеными	На уровне района или МБДОУ	2		
		На уровне города	3		
		На уровне края или РФ	5		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					

Специалист по закупкам	Обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	Составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	Выполняется качественно и в срок	3	1 раз в квартал или 1 раз в полугодие
		Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	Отсутствие замечаний	3	1 раз в квартал
		Своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	Своевременное и полное предоставление отчетности	2	1 раз в квартал
	Экспертиза результатов закупок, приемка товаров	Проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	Факт проведения	2	1 раз в квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	Выполнение в срок и в полном объеме	100%	3	1 раз в квартал
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень организации работы	Владение информационными программами, использование информационных систем	Свободное владение необходимыми программными продуктами	2	1 раз в квартал
		Обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	Отсутствие замечаний	4	1 раз в квартал
		Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	Отсутствие замечаний	1	1 раз в квартал

**ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ОТДЕЛ ГЛАВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА ПО ОКТЯБРЬСКОМУ РАЙОНУ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 321 «РОСИНКА»**

660001, г. Красноярск, ул. Копылова 74-а

тел. 244-04-80, тел.(факс) 7(391)244-07-13
e-mail: dou321@mailkrsk.ru

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 321 «Росинка»

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

№№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
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	30%

	"Народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	
	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.	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
5.	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 сте-

пени 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).

**ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ОТДЕЛ ГЛАВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА ПО ОКТЯБРЬСКОМУ РАЙОНУ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 321 «РОСИНКА»**

660001, г. Красноярск, ул. Копылова 74-а

тел. 244-04-80, тел.(факс) 7(391)244-07-13
e-mail: dou321@mailkrsk.ru

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 321 «Росинка»

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Критерии оценки результативно- сти и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюд- жетных средств	% освоения выде- ленных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	текущий ремонт ка- питальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25 50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестан- дартных методов ра- боты	х	50
Выполнение порученной работы, свя- занной с обеспечением рабочего про- цесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельно- сти	наличие реализуе- мых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприя- тий	наличие важных ра- бот, мероприятий	участие	50

**ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ОТДЕЛ ГЛАВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА ПО ОКТЯБРЬСКОМУ РАЙОНУ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 321 «РОСИНКА»**

660001, г. Красноярск, ул. Копылова 74-а

тел. 244-04-80, тел.(факс) 7(391)244-07-13
e-mail: dou321@mailkrsk.ru

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 321 «Росинка»

**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 учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

- численность работников учреждения;
- количество обучающихся (детей);
- показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителей учреждений 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	до 150

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 7 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января

текущего года.

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.

5. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

№№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся, детей в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
3.	Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
		ученую степень	1,5
4.	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
5.	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	за каждого обучающегося	2,5

	спортивного совершенствования	ся дополнительно	
6.	Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
8.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
9.	Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы.	за каждый вид	50
10.	Наличие обучающихся в учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования.	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

**ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ОТДЕЛ ГЛАВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА ПО ОКТЯБРЬСКОМУ РАЙОНУ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 321 «РОСИНКА»**

660001, г. Красноярск, ул. Копылова 74-а

тел. 244-04-80, тел.(факс) 7(391)244-07-13
e-mail: dou321@mailkrsk.ru

Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 321 «Росинка»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, профессий работников учреждений,
относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение:

– Воспитатель.

**ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ОТДЕЛ ГЛАВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ПО ОКТЯБРЬСКОМУ РАЙОНУ ГОРОДА
КРАСНОЯРСКА МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 321 «РОСИНКА»**

660001, г. Красноярск, ул. Копылова 74-а

тел. 244-04-80, тел.(факс) 7(391)244-07-13
e-mail: dou321@mailkrsk.ru

Приложение № 7

к Положению об оплате труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 321 «Росинка»

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МБДОУ ДЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО**

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу	Сбор информации, периодичность выплат	Ответственный за сбор (контроль) информации	Документ-основание
	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	5%	квартальный	ЗВП	Акт проведенных проверок, предписания надзорных органов
		Отсутствие несчастных случаев детей и взрослых	3%	квартальный	ТО	Журнал учета несчастных случаев
		Приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%	годовой	ТО ЗВЖ	Акты приемки учреждения к новому учебному году
	Реализация плана мероприятий в соответствии с "дорожной картой"	Исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с "дорожной картой" развития МСО	10%	квартальный	кимц	Отчет об исполнении мероприятий "дорожной карты"

	Доступность информации о деятельности учреждения	Полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%	квартальный	ЗВП ОДО ОПР ОЭАИП	Мониторинг сайтов, аналитическая справка
	Дизайн образовательной среды	Инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов.	7 %	годовой	КИМЦ	Приказ ГУО (проекты, оформленные в логике проектного управления)
	Качество образовательной среды	Реализация проектов, направленных на улучшение образовательной среды	5%	годовой	ТО	положение, протокол экспертной оценки, служебная записка ТО
	Внедрение эффективных практик управления	Наличие дополнительных объектов управления (за каждое структурное подразделение)	5%	квартальный	ТО	Устав, наличие документа о передачи в оперативное управление здания
		Наличие статуса федеральных, региональных, городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами федеральная – 7 % региональная – 5 % городская: - 3-5 площадок – 5 % -1-2 площадки – 3%	7 % 5 % 5 % 3%	квартальный	КИМЦ	Приказ ГУО Документ, подтверждающий статус (федеральный, краевой)
	Тиражирование эффективных практик городских базовых площадок, инновационных региональных и федеральных площадок	Наличие реализованных программ методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	5%	квартальный	КИМЦ	Приказы ГУО, договоры соглашения краевого и федерального уровня (информация о наличии программ, проектов в отчетном периоде), проведенных для МСО согласно тематики площадки). Полнота, достоверность и актуальность информации на официальном сайте образовательной организации в соответствующих разделах по базовым площадкам.
Кадровое обеспечение	Позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах «Воспитатель года»; «Лучший педагог дополнительного образования»; «Конкурс профессионального мастерства специалистов сопро-	Наличие участников Наличие победителей (лауреатов)	5% 10%	годовой	КИМЦ	Итоги конкурсов

	вождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)»; «Молодой воспитатель»; «Хочу стать руководителем», «Лучший педагогический проект». «Педагогический дебют»					
	Выполнение протокольных поручений	В полном объеме, без замечаний 1 поручение-5%, но не более 20% (кроме новостроек)	5%	квартальный	руководитель	приказы ГУО, протоколы, служебные записки ТО
	Представительство в городских, районных коллегиальных органах и группах	Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%	квартальный	ТО ОДО ОПР ОЭАИП	приказы ГУО, протоколы, служебные записки ТО
	Позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления, публикации руководителя ОУ	2% 5%	квартальный	ТО	Программа мероприятий, отчет, скан оглавления и публикации в печатном или электронном издании
	Управленческое наставничество	Участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами. Реализация индивидуального плана мероприятий по наставничеству	7%	квартальный	ТО	Приказ ГУО, соглашение о стажировке руководителя-стажера.
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Образовательные результаты	Учебные результаты	Наличие реализованных мероприятий в рамках проекта (вариативной части ООП ДО)	10%	годовой	ОДО	Статистические данные
	Внеучебные результаты	Наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): международный и всероссийский уровень, региональный уровень, муниципальный уровень, но не более 13%	5% 4% 2%	годовой	ОДО	Статистические данные

	Воспитательная работа	Укомплектованность детьми групп полного дня в соответствии с федеральной статистической формой 85-К по состоянию на 31 декабря 95-100%	10%	годовой	ТО	Статистические данные
		Отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%	квартальный	ТО	Информация от КДНиЗП (запрос)
		Положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников, семей), стоящих на учете в КДН	2%	квартальный	ТО	Информация от КДНиЗП (запрос)
		Отсутствие случаев нарушений правил дорожного движения по вине детей	2 %	квартальный	ОДО	Аналитическая справка по ДТП с участием несовершеннолетних (информация ОГИБДД)
		Организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5 %	квартальный	ОДО	Приказ ГУО
		Своевременное информирование руководителя главного управления образования администрации г. Красноярска о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	4 %	квартальный	ТО	Журнал учета несчастных случаев
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%	квартальный	ОЭАИП ОПР	Акты проверок

	Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	Предоставление платных образовательных услуг: - по тарифам, предусмотренным правовым актом города по постановлению города - по индивидуальным тарифам	5% 10%	квартальный	ОЭАИП	Отчетность по предоставлению платных услуг
	Наличие контрактов с ГЧП:	До 100 детей От 100 до 150 детей Более 150 детей	5% 8% 10%	квартальный	ОДО	аналитическая справка
	Приведение в соответствии с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения	Отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	10%	квартальный	ОПР	аналитическая справка

**ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ОТДЕЛ ГЛАВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ПО ОКТЯБРЬСКОМУ РАЙОНУ ГОРОДА
КРАСНОЯРСКА МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 321 «РОСИНКА»**

660001, г. Красноярск, ул. Копылова 74-а

тел. 244-04-80, тел.(факс) 7(391)244-07-13
e-mail: dou321@mailkrsk.ru

Приложение № 8

к Положению об оплате труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 321 «Росинка»

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ,
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ
ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ЗАВЕДУЮЩЕГО**

Долж- ность	Критерии оценки эффективности и качества деятель- ности учреждения	Условия		Размер к окладу (должност- ному окла- ду)
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заме- ститель заве- дую- щего	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание усло- вий для осу- ществления учебно- воспитательно- го процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспе- ченность учебно-воспитательного процесса	В соответствии с лицензией	10 %
		Наличие высококвалифицированных педаго- гических кадров	Положительная динамика аттестации пе- дагогических кадров на квалификацион- ную категорию	15 %
		Система непрерывного развития педагогиче- ских кадров	Наличие и реализация программы разви- тия педагогических кадров	10%
	Сохранение здоровья детей в учреждении	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью 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 воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Наличие призеров и победителей	20 %
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность управленческой деятельности	Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания). Работа в условиях ограничительных мер и новых санитарных правил.	Наличие и реализация программ и проектов	10 %
Заместитель заведующего по ХЧ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	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%
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	30%
		Обеспечение санитарно-гигиенических и бытовых условий процесса обучения, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в	15%

		труда	установленные сроки	
Обеспечение сохранности имущества и его учет		Замечания по утрате и порче имущества	0	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность работы		Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10%
Осуществление дополнительных работ		Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	20%
Обеспечение качества образования в учреждении		Ведение электронного документооборота по организации	Соответствует	10%
		Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению МБДОУ (отопление, водоснабжение, энерго-снабжение и другое)	Соответствует	10%
		Отсутствие замечаний по учету и хранения товарно-материальных ценностей	Соответствует	10%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Эффективность управленческой деятельности		Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (помощников воспитателя, дворников, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, вахтеров)	100%	10%
		Обеспечение качественной работы подчиняющегося технического и обслуживающего персонала. Работа в условиях ограничительных мер и новых санитарных правил.	Отсутствие замечаний заведующего, жалоб работников	10%
		Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей	Недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлено	5%
			Своевременность постановке на учет материальных ценностей	10%
	Ресурсосбережение	Осуществление рационального расходования матери-	Экономия материальных	20%

	при выполнении работ	алов	средств	
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20%
		Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20%

**ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ОТДЕЛ ГЛАВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА ПО ОКТЯБРЬСКОМУ РАЙОНУ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 321 «РОСИНКА»**

660001, г. Красноярск, ул. Копылова 74-а

тел. 244-04-80, тел.(факс) 7(391)244-07-13
e-mail: dou321@mailkrsk.ru

Приложение № 9

к Положению об оплате труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 321 «Росинка»

**ПРЕДЕЛЬНЫЕ УРОВНИ СООТНОШЕНИЯ
СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗАВЕДУЮЩЕГО И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ
МБДОУ И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ (БЕЗ УЧЕТА РУ-
КОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ)**

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