

Согласовано:

Председатель
первичной профсоюзной
организации МАДОУ № 136



/ Белозерова Л.М./

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Утверждаю:

Заведующий МАДОУ № 136



/Бычкова А.Н./

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда Работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда Работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 136 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлениями администрации города Красноярска от 19.01.2010 г. № 1 «Об оплате труда Работников муниципальных учреждений города Красноярска» и регулирует порядок и условия оплаты труда Работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 136 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей» (далее – Учреждение).

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 действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда Работников Учреждения устанавливается в учреждении 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. Система оплаты труда Работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.4. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

Размер доплаты за один час дополнительной педагогической работы при замещении временно отсутствующего Работника определяется по формуле:

$$Чп = O * (1 + (П + К) / 100) / Н, \text{ где}$$

Чп - размер доплаты за один час, руб.,

O - оклад Работника за норму часов педагогической работы (на 1 ставку),

П - сумма персональных стимулирующих выплат, установленных Работнику по тарификации, %,

в П включаются персональные стимулирующие выплаты, установленные Работнику за опыт работы в занимаемой должности, за квалификационную категорию, за молодого специалиста,

К - сумма компенсационных выплат, установленных Работнику, %,

Н - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Размер доплаты за один рабочий день при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, то есть в свое рабочее время, рассчитывается по формуле:

$$Чд = (O * (P + П + К) / 100\%) / Д, \text{ где}$$

Чд - размер доплаты за один день, руб.,

O - оклад Работника за норму часов работы (на 1 ставку), руб.,

P - коэффициент, учитывающий объем дополнительно выполняемой работы, % (определяется по договоренности с Работником)

П - сумма персональных стимулирующих выплат, установленных Работнику по тарификации, %,

в П включаются персональные стимулирующие выплаты, установленные Работнику за опыт работы в занимаемой должности,

К - сумма компенсационных выплат, установленных Работнику, %,

Д - количество рабочих дней Работника по графику в расчетном месяце.

1.5. Заработная плата Работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.6. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда Работников учреждения, 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) учреждения.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа Работников. (Приложение № 1 к настоящему Положению).

2.2. В коллективном договоре, 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).

III. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда Учреждения 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 учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются Работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 учреждения 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.

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 Учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа Работников.

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

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

4.4. Виды выплат отвечают уставным задачам учреждения.

4.5. Максимальные размеры выплат стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании Работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

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

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно.

4.9. 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 в соответствии с *Приложением № 2* к настоящему Положению.

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

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

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

4.11. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы,

установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда Работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

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

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

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

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

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

4.12. При выплатах по итогам работы учитывается:

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

Размер выплат по итогам работы Работникам Учреждения устанавливается в соответствии с *Приложением № 3* к настоящему Положению.

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

4.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Работников Учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа Работников Учреждения.

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному

Работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку.

4.15. Определение количества баллов, устанавливаемых для Работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *Приложением № 4* к настоящему Положению.

4.16. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы Работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному Работнику учреждения в плановом периоде;

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

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

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

где:

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

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

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

$$Q_{\text{стим}} \text{ не может превышать } Q_{\text{предл}};$$

$$Q_{\text{предл}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

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

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

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

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных

командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников учреждения на месяц в плановом периоде.

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

где:

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

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

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

V. Единовременная материальная помощь

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

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

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя.

6.1. Оплата труда заместителя руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю и заместителю руководителя Учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.21 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

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

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

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

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность Работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение Учреждения и другие факторы, в соответствии с *Приложением № 11* к настоящему Положению.

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

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы Работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы Работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения и перечнем должностей, профессий Работников Учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно *Приложению № 9* к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы Работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определяется в соответствии с Постановлением администрации г. Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда Работников муниципальных учреждений города Красноярска».

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы Работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения.

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

6.8. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы Работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы Работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий Работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно *Приложению № 9* к настоящему Положению.

6.9. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы Работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда Работников муниципальных учреждений города Красноярска».

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы Работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.10. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда Работников муниципальных учреждений города Красноярска».

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих

выплат, образованной главным управлением образования администрации города.

6.11. Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается руководителем учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя учреждения.

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

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

6.14. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителя Учреждения.

6.15. Количество должностных окладов руководителя Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 35 должностных окладов руководителя Учреждения 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 руководителю Учреждения может направляться на стимулирование труда Работников Учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

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

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

6.18. Руководитель Учреждения имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.19. 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 руководителю.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.20. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителя руководителя Учреждения устанавливаются согласно *Приложению № 5* к настоящему Положению.

6.21. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя Учреждения определяются согласно *Приложению № 6* к настоящему Положению.

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

6.22. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя Учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

6.23. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и определяется согласно *Приложению № 7* к настоящему Положению.

6.24. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя Учреждения.

6.25. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и заместителя руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы Работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного *Приложением № 10* к настоящему Положению.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда Работников

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
Работников Учреждения**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей Работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей Работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3 334
Профессиональная квалификационная группа должностей Работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3 511*
2-й квалификационный уровень		3 896
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических Работников		
1-й квалификационный уровень музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре	при наличии среднего профессионального образования	5 760
	при наличии высшего профессионального образования	6 556
2-й квалификационный уровень социальный педагог	при наличии среднего профессионального образования	6 029
	при наличии высшего профессионального образования	6 866
3-й квалификационный уровень воспитатель, педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	6 603

	при наличии высшего профессионального образования	7 521
4-й квалификационный уровень учитель-логопед, учитель-дефектолог, старший воспитатель	при наличии среднего профессионального образования	7 226
	при наличии высшего профессионального образования	8234

*

Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 964 руб.»

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень делопроизводитель	3 511
2-й квалификационный уровень	3 704
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 896
2-й квалификационный уровень заведующий	4 282
3-й квалификационный уровень шеф-повар	4 704
4-й квалификационный уровень	5 937
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 282
2-й квалификационный уровень	4 704
3-й квалификационный уровень	5 164
4-й квалификационный уровень	6 208

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4 282 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4 282 руб.;

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	

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

4. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень рабочие 1, 2, 3 разряда по ЕТС	3 016
2-й квалификационный уровень	3 161
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень водитель	3 511
2-й квалификационный уровень повар	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 667»

Для педагогических Работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу)

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1.	Выплата за опыт работы в занимаемой должности<*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»<*>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	40%
2.	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
3.	Красные выплаты воспитателям, учреждения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей<****>	718,4 рубля

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 спортивными залами	20%

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

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

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

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

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

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

Размер выплат по итогам работы Работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда Работников Учреждения	Условия		число баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
			50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 4
к Положению об оплате труда Работников
Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда Работников Учреждения.

Оценочный лист Работников МАДОУ № 136 за _____ 20 ____ г.
Должность: воспитатель
Ф.И.О. _____

Критерии оценки результативности и качества труда Работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Периодичность	Примечание
	наименование	индикатор					
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении возложенных функций							
Ведение профессиональной документации (социальный паспорт группы, протоколы родительских собраний, тематическое планирование)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100% наличие документов; своевременная корректировка; отсутствие замечаний администрации	1			Сентябрь, май	
	Разновозрастная группа	Наличие тематического планирования, направленного на разные возрастные группы воспитанников, отсутствие замечаний администрации при проведении образовательной деятельности	1			Ежемесячно	
Оформление диагностических материалов	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100% наличие документов; своевременная корректировка; отсутствие замечаний администрации	0,5			Октябрь, апрель	
Работа с детьми ОВЗ (ведение документации взаимодействия со специалистами, наличие планирования индивидуальной работы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100% наличие документов; своевременная корректировка; отсутствие замечаний администрации	1			Ежемесячно	
Работа с одаренными детьми (ведение документации взаимодействия со специалистами, наличие планирования индивидуальной работы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100% наличие документов; своевременная корректировка; отсутствие замечаний администрации	1			Ежемесячно	

Организация по укреплению воспитанников	работы здоровья	ежедневное проведение закаливающих процедур, температурного, светового режима и т.д.	проведение соблюдения	отсутствие замечаний персонала, администрации учреждения, надзорных органов	0,5			1 раз в квартал
		Вовлечение родителей в образовательную деятельность ЗОЖ и сохранению, укреплению здоровья		Наличие плана образовательной деятельности по ЗОЖ, формирование отчетного мероприятия; наличие положительного отзыва администрации	1			1 раз в квартал
Обеспечение методического уровня образовательного процесса		Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МАДОУ		- постоянное участие в комиссиях, творческих группах; - подготовка отчетной документации.	0,5			Ежемесячно
		Наставничество молодых педагогов при проведении мероприятий разного типа, сопровождение при организации повседневной НОД, режимных моментов		Отсутствие замечаний методической службы МАДОУ по ведению профессиональной документации, активное участие молодых специалистов в различных мероприятиях учреждения, качественная организация НОД	2			1 раз в квартал
Выявлены за интенсивность и высокие результаты работы								
Участие в международной деятельности	Разработка и авторских программ воспитания	и авторские программы		Наличие авторской программы	2			1 раз в год

Достижения детей	участие в смотрах-конкурсах, фестивалях, олимпиадах	в ДОУ / online-конкурсы	Призовое место	0,5	Ежемесячно	
			1	1		
Организация досугово-развлекательной воспитывающей среды	Создание безопасных условий пребывания детей в группе, на участках	отсутствие случаев травматизма	Призовое место	1	Ежемесячно	
			2	2		
			Край, Федерация	2		
			Призовое место	3		
			0,5	0,5		
Эффективность работы с родителями	наличие обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0,5	0,5	1 раз в квартал	
			не менее 80%	0,5	Ежемесячно	
			Применение новых форм и приемов при организации родительских собраний, родительских клубов и пр. положительный отзыв методической службы ДОУ	1	1 раз в квартал	
Работа в ПШк учреждения	Высокий процент посещаемости детей	Применение новых форм и приемов	0,5	0,5	Ежемесячно	
			Ведение документов ПШк	0,5	0,5	Ежемесячно
		Достойное участие в комиссии ППК, ведение документации, заявленной на ПШк, согласно плану работы на год, составление характеристики на ребенка				

	Взаимодействие со специалистами	Разработка и реализация АОП, наличие отметок специалистов о выполнении рекомендаций	0,5			Согласно плану работы на год
Осуществление должностных работ	Помощь в подготовке и участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях ДЮУ	С учетом объема и сложности выполненных работ: - подготовка образа персонажа на утренник (трим, пошив костюма или изготовление его элементов, изготовление (атрибуток))	0,5			Ежемесячно
		- помощь в оформлении помещения - разработка сценария; - участие в качестве персонажа на утреннике в другой группе.	1			Ежемесячно
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Помощь в организации образовательной деятельности педагога другой группы	1-5 дней	0,5			Ежемесячно
		6-10 дней	1			
		11-15 дней	1,5			
		От 16 дней и дольше	2			
	Формирование комфортной образовательной среды	Участие в оформлении групп, участков, музыкального и спортивного залов	1			Ежемесячно

			Оформление предметно-развивающей среды, создание дидактических игр и пособий (перечислить)	0,5			Ежемесячно	
	Развитие социального партнерства		Привлечение к деятельности родителей, общественных организаций	0,5			Ежемесячно	
Выплата за качество выполняемых работ								
Высокий педагогического мастерства организации воспитательного процесса	уровень при	Организация открытых просмотров, проведение НОД высокого качества с применением инновационных, авторских приемов, технологий	отсутствие замечаний заместителя по ВМР, старшего воспитателя администрации, положительный отзыв эксперта и пр.	1			1 раз в квартал	
		Кружковая деятельность	Проведение занятия с воспитанниками и/или родителями согласно плана работы кружка, клуба	0,5			Ежемесячно	
		Информационная открытость наличие собственной страницы на сайте ОУ или собственного сайта, публикации в печатных или электронных изданиях	Обновление материала не реже 1 раза в месяц, положительный отзыв методической службы ДО, публикуемые материалы должны быть разнообразны	0,5			Ежемесячно	
	Участие в подготовке и проведении методических мероприятий		Наличие сертификата или подтверждения от методической службы ДОУ	0,5			Ежемесячно	
			Методические объединения,	1 (район, город)				

	(семинары, МО, мастер-классы, выступления на педсовете)	профессиональные сообщества	2 (край, РФ)					
	Участие в конкурсе профессионального мастерства	ДОУ / online-конкурсы Призовые место Район, город Призовые место Край, федерации Призовое место	0,5 1 1 2 2 3				Ежемесячно	
	Адаптация вновь поступивших детей; благоприятный психологический климат	Оказание поддержки воспитанникам и их родителям и адаптационный период; взаимодействие с педагогом-психологом, положительный отзыв методической службы ДОУ	0,5				Сентябрь-ноябрь	
Общее количество баллов								

Оценочный лист Работников МАДОУ № 136 за _____ 20 г.

Должность: учитель-дефектолог, учитель-логопед

Критерии оценки результативности в качестве труда Работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Периодичность	Примечание
	наименование	индикатор					
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	100%	1			Сентябрь, май	

Оформление результатов диагностических материалов	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100% наличие документов; своевременная корректировка; отсутствие замечаний администрации	0,5			Октябрь, апрель
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МАДОУ	- постоянное участие в комиссиях, творческих группах; - подготовка отчетной документации	0,5			ежемесячно
	Наставничество молодых педагогов при проведении мероприятий разного типа, сотрудничество при организации повседневной НОД, рекламных моментов	Отсутствие замечаний методической службы МАДОУ по ведению профессиональной документации, активное участие молодых специалистов в различных мероприятиях учреждения, качественная организация НОД	2			1 раз в квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Эффективность методов и способов работы по психолого-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 в образовательном процессе	0,5			Ежемесячно
	Кружковая деятельность		0,5			Ежемесячно

	Информационная открытость наличие собственной страницы на сайте ОУ или собственного сайта, публикации в печатных или электронных изданиях	Обновление материала не реже 1 раза в месяц, положительный отзыв методической службы ДОУ, каждый месяц публикуются разнообразные материалы	0,5				Ежемесячно	
	Участие в подготовке и проведении методических мероприятий (семинары, МО, мастер-классы, выступления на педагогиче)	Наличие сертификата или подтверждения от методической службы ДОУ Методические объединения, профессиональные сообщества	0,5 1 (район, город) 2 (край, РФ)				Ежемесячно	
	Участие в конкурсе профессионального мастерства	ДОУ / online-конкурсы Призовое место Район, город Цирковое место Край, Федерация Призовое место	0,5 1 1 2 2 3				Ежемесячно	
	Адаптация вновь поступивших детей; благоприятный психологический климат	оказание психологической помощи воспитателям, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем, палатке отъезда методической службы ДОУ	0,5				Сентябрь- ноябрь	

Эффективность, методов и способов работы по психолого-педагогическому сопровождению коллектива	Участие в разработке и реализации тренинговых и индивидуальных программ сопровождения сотрудников	за участие в разработке и реализации проектов, тренингов, клуба	0,5			Ежемесячно	
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МАДОУ	- постоянное участие в комиссиях, творческих группах; - подготовка отчетной документации.	0,5			Ежемесячно	
	Индивидуальные достижения детей более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика (на основании мониторинга)	0,5			Декабрь, мей	
Эффективная реализация коррекционно-развивающей направленности образовательного процесса	Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	ДОУ / online-конкурс	0,5			Ежемесячно	
		Призовое место Район, город	1				
		Призовое место Край, Федерация	2				
Работа в ПТк учреждения	Ведение документов ПТк	Призовое место	3			ежемесячно	
		Постоянное участие в комиссии ПТК, ведение документации, заявленной на ПТК, согласно плана работы на год	1				

	Взаимодействие со специалистами, воспитателями	Разработка и реализация индивидуальных АООП	0,5				Согласно плану работы на год
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Формирование комфортной образовательной среды	Участие в оформлении кабинетов, участков, музыкального и спортивного залов	0,5				ежемесячно
		Оформление предметно-развивающей среды, создание дидактических игр и пособий (перечислить)	0,5				Ежемесячно
	Развитие социального партнерства	Привлечение к деятельности родителей, общественных организаций	0,5				ежемесячно
	Создание условий для представления родительской общности результатов достижения воспитанников ОУ	Совместные детско-взрослые тренинги, выступления на родительских собраниях, клубах, кружковых столах	1				Раз в квартал

<p>Осуществление дополнительных работ</p>	<p>Помощь в подготовке и участии в культурно-массовых и спортивных мероприятиях ДОУ</p>	<p>С учетом объема и сложности выполненных работ: - подготовка образа персонажа на утрешник (грим, пошив костюма или изготовление его элементов, изготовление атрибутов) - помощь в оформлении помещения - разработка сценария; - участие в качестве персонажа на утреннике в другой группе.</p>	<p>0,5</p>			<p>Ежемесячно</p>	
	<p>Помощь в организации образовательной деятельности педагога другой группы</p>	<p>1-5 дней 6-10 дней 11-15 дней От 16 дней и дольше</p>	<p>0,5 1 1,5 2</p>			<p>Ежемесячно</p>	
<p>Выявлены ли качественно выполняемые работ</p>							

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 личности и социального развития детей; - рекомендации для родителей, педагогов	1			Ежемесячно	
	Организация открытых просмотров, проведение НОД высокого качества с применением инновационных, авторских приемов, технологий	отсутствие замечаний заместителя по ИМР, старшего воспитателя администрации, отзывы экспертов и пр.	1			1 раз в квартал	

Оценочный лист Работников МАДОУ № 136 за _____ 20 г.

Должность: педагог-психолог

Критерии оценки результативности и качества труда Работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Периодичность	Примечание
	влияющие	индикатор					
Выплаты за работу, выполняемую работниками, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
Ведение профессиональной документации (тематические планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	1			Сентябрь, май	
Оформление результатов психолого-педагогической диагностики	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100% наличие документов; своевременная корректировка; отсутствие замечаний администрации	0,5			Октябрь, апрель	

Работа с детьми (ведение документации со взаимодействиями, специалистами, наличием планирования индивидуальной работы)	полнота и соответствие нормативным документам	100% наличие документов; своевременная корректировка; отсутствие замечаний администрации	1				Ежемесячно	
Работа с одаренными детьми (ведение документации со взаимодействиями, специалистами, планировании индивидуальной работы)	полнота и соответствие нормативным документам	100% наличие документов; своевременная корректировка; отсутствие заместаний администрации	1				Ежемесячно	
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МАДОУ	- постоянное участие в комиссиях, творческих группах; - подготовка отчетной документации	0,5				Ежемесячно	
	Наставничество молодых педагогов при проведении мероприятий разного типа, сотрудничество при организации досуговой НОД, режимных моментов	Отсутствие замечаний методической службы МАДОУ по ведению профессиональной документации, активное участие молодых специалистов в различных мероприятиях учреждения, качественная организация НОД	2				1 раз в квартал	
Выявлять и интсвннность в высюние результаты работы								
Эффективность методов и способов работы по психолого-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 в образовательном процессе	0,5				Ежемесячно	
	Кружковая деятельность		0,5				Ежемесячно	

	Информационная открытость наличие собственной странички на сайте ОУ или собственного сайта, публикации в печатных или электронных изданиях	Обновление материала не реже 1 раза в месяц, положительный отзыв методической службы ДОУ, каждый месяц публикуются разнообразные материалы	0,5				Ежемесячно	
	Участие в подготовке и проведении методических мероприятий (семинары, МО, мастер-классы, выступления на вебинаре)	Наличие сертификата или подтверждения от методической службы ДОУ Методические объединения, профессиональные сообщества	0,5				Ежемесячно	
			1 (район, город) 2 (край, РФ)					
	Участие в конкурсе профессионального мастерства	ДОУ / online-конкурсы Призовое место Район, город Призовое место Край, Федерация Призовое место ОКАЗАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ воспитателям, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем, паллиатив отъезда методической службы ДОУ	0,5				Ежемесячно	
			1					
			1					
			2					
	Адаптация вновь поступивших детей; благоприятный психологический климат	ОКАЗАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ воспитателям, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем, паллиатив отъезда методической службы ДОУ	0,5				Ежемесячно	Сентябрь- октябрь
			2					
			3					

Эффективность методов и способов работы по психолого-педагогическому сопровождению коллектива	Участие в разработке и реализации тренинговых и индивидуальных программ сопровождения сотрудников	за участие в разработке и реализации проектов, тренингов, клубов	0,5			Ежемесячно	
Эффективная реализация порционно-развивающей направленности образовательного процесса	Индивидуальные достижения детей более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика (на основании мониторинга)	0,5			Декабрь, май	
			1				
			2				
Работа в ШПК учреждения	Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	ДОУ / online-конкурсы	1			Ежемесячно	
			2				
			3				
Работа в ШПК учреждения	Ведение документов ППК	Постоянное участие в комиссии ШПК, ведение документации, заявленной на ППК, согласно плану работы за год	1			Ежемесячно	
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Взаимодействие со специалистами, воспитателями	Разработка и реализация индивидуальных АООП	0,5			Согласно плану работы за год	
	Формирование комфортной образовательной среды	Участие в оформлении кабинетов, участков, музыкального и спортивного залов	0,5			ежемесячно	

				0,5	Оформление предметно-развивающей среды, создание дидактических игр и пособий (перечислить)	Ежемесячно	
	Развитие социального партнерства			0,5	Привлечение к деятельности родителей, общественных организаций	ежемесячно	
	Создание условий для представления родительской ответственности результатов достижения воспитанников ОУ			1	Совместные детские-взрослые тренинги, выступления на родительских собраниях, клубах, кружковых столах	Раз в квартал	
Осуществление дополнительных работ	Помощь в подготовке и участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях ДОУ			0,5	С учетом объема и сложности выключенных работ: - подготовка образа персонажа на утренник (грим, пошив костюма или изготовление его элементов, изготовление атрибутов)	Ежемесячно	
				1	- помощь в оформлении помещения	1 раз в квартал	

Отсроченный лист Работников МА/ДОУ № 136 за _____ 20 г.
 Должность: музальский руководитель, инструктор по физической культуре
 ФИО: _____

Критерии оценки результативности и качества труда Работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	Саммоценка	Оценка комиссии	Периодичность	Примечание
	наименование	индикатор					
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
Ведение профессиональной документации (перспективные планирование, календарное тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100% наличие документов, своевременная корректировка; отсутствие замечаний административ	0,5			Сентябрь, май	
Оформление дидактических материалов	Целостность и соответствие нормативным регламентирующим документам	100% наличие документов, своевременная корректировка; отсутствие замечаний администрации	0,5			Октябрь, апрель	
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	Принадлежность здоровья, спортивной, дни здоровья и т.д.	Наличие мероприятий Положительный отзыв методической службы ДОУ	1			Ежемесячно	
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МА/ДОУ	- постоянное участие в комиссиях, творческих группах; - подготовка отчетной документации	0,5			Ежемесячно	
Выплаты за инициативность и высокие результаты работы							
Достоинство детей	участие в муниципальных и	ДОУ / online-конкурсы Призовое место	0,5 1			Ежемесячно	

региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	1 2 3	1 2 3	Район, город Прилоное место Край, Федерация Прилоное место	1 2 3	1 2 3
Работа с детьми ОУЗ (ведение документации и взаимодействия со специалистами, наличие планирования индивидуальной работы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	1		100% наличие документов, своевременная корректировка; отсутствие замечаний администрации		Ежемесячно
Работа с одаренными детьми (ведение документации и взаимодействия со специалистами, наличие планирования индивидуальной работы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	1		100% наличие документов, своевременная корректировка; отсутствие замечаний администрации		Ежемесячно
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, презентации, воспитательные Дни матери, вечерами года и т.д.	1		наличие мероприятий		Ежемесячно
Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима и т.д.	0,5		Разработка сценария		Ежемесячно
Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима и т.д.	0,5		отсутствие замечаний мелперсонала, администрации упреждения, внешних органион		1 раз в квартал

Работа в ППк учреждения	Ведение документов ППк	Постоянное участие в комиссии ППк, ведение документации, заявленной на ППк, согласно плану работы на год, характеристика на ребенка	0,5		ежемесячно	
	Взаимодействие со специалистами, воспитателями	Разработка и реализация индивидуальных АОП	0,5		Согласно плана АОП на год	
Осуществление дополнительных работ	Помощь в подготовке и участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях ДОУ	С учетом объема и сложности выполненных работ: - подготовка образа персонажа на утрешник (трим, пошив костюма или изготовление его элементов, изготовление атрибутов)	0,5		Ежемесячно	
		- помощь в оформлении помещений	0,5		Ежемесячно	
		- участие в качестве персонажа на утрешнике в другой группе.	1 (до 2 раз) 2 (более 2 раз)		Ежемесячно	
	Помощь в организации образовательной деятельности педагога другой группы	1-5 дней 6-10 дней 11-15 дней От 16 дней и больше	0,5 1 1,5 2		Ежемесячно	

Создание элементов образовательной инфраструктуры	Развитие социального партнерства	Привлечение к деятельности родителей, общественных организаций	0,5			1 раз в квартал
	Формирование комфортной образовательной среды	Участие в оформлении групп, участков, музыкального и спортивного залов	1			ежемесячно
		Оформление предметно-развивающей среды, создание дидактических игр и пособий (перечислить)	0,5			Ежемесячно
	Создание условий для представления родительской общественности результатов достижения воспитанников ОУ	выступления на родительских собраниях, клубах, круглых столах	0,5			1 раз в квартал
Выплаты за качество выполняемых работ						
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Организация открытых просмотров, проведение НОД высокого качества с применением инновационных, авторских приемов, технологий	отсутствие замечаний заместителя по ВМР, старшего воспитателя администрации, отзывы экспертов и пр.	1			1 раз в квартал
	Кружковая деятельность	Проведение занятий с воспитанниками и родителями Согласно плану работы кружка, клуба	0,5			Ежемесячно

Информационная открытость наличия собственной страницы на сайте ОУ или собственного сайта, публикации в печатных и электронных изданиях	Обновление материала не реже 1 раза в месяц, положительный отзыв методической службы ДОО, наличие различного материала ежемесячно	0,5				Ежемесячно	
	Участие в подготовке и проведении методических мероприятий (семинары, МО, мастер-классы, выступления на педсовете)	Наличие сертификата или подтверждения от методической службы ДОО Методические объединения, профессиональные сообщества	0,5 1 (район, город) 2 (край, РФ)			Ежемесячно	
Участие в конкурсе профессионального мастерства	ДОО / online-конкурс	0,5				Ежемесячно	
	Призовое место	1					
	Район, город Призовое место Край, Федерация Призовое место	1 2 2 3					
Общее количество баллов							

Оценочный лист Работников МА ДОО № 136 за _____ 20 _____ г.

Должность: старший воспитатель

Ф.И.О. _____

Критерии оценки результативности и качества труда Работников учреждения	Условия		Пределное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Периодичность	Примечание
	наименование	индикатор					
Выполнены за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							

Выявление профессиональной документации (годовой план, рабочие программы, план аттестации, обучения)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	1			Сентябрь, мий	
	Качественное выполнение работ по подготовке ОУ к новому учебному году	Подготовка документов по организации образовательного процесса	1			Сентябрь	
Участие в разработке и реализации проектов, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	2			ежемесячно	
Создание условий для осуществления образовательного процесса	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов, руководителя учреждения	1			ежемесячно	
Сохранение здоровья детей и учреждения	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и острых заболеваний детей	2			Раз в квартал	
	Отсутствие случаев травматизма	0	0,5			Ежемесячно	
Обеспечение методического уровня	Участие в работе	- постоянно	0,5 (ДОУ)				

организация образовательного процесса	экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессиональног о сообщества на уровне МАДОУ	участие в комиссиях; - подготовка отчетной документации.	1 (Район, город)		ежемесячно
			2 (край, РФ)		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы воспитания	2		Раз в год
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Организация и участие в мероприятиях Геродской Недели качества, Дней открытых дверей, открытых показов дополнительного образования	Наличие мероприятий	2		Раз в квартал
	За увеличение объема выполняемой работы	- ведение документации по комплексным, детским таблицам, ведение отчетности по МЭ	1		ежемесячно
		- выполнение обязанностей дежурного администратора	1		ежемесячно
		- размещение на сайте ДОУ, via.gov.ru локальных актов, результатов деятельности учреждения	0,5		ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень	Побед и участие	ДОУ/ online	0,5		

педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	<p>педогогов и конкурсах профессионального мастерства (Участие в подготовке педагогов, участие старшего воспитателя в конкурсах)</p> <p>Внедрение и апробирование инновационного опыта в образовательном процессе</p> <p>Информационная открытость педпедиче собственной странице на сайте ОУ или собственного сайта</p>	Призовое место Район, город	1				ежемесячно
		Призовое место Край, РФ	2				
		Призовое место	3				
		Помощь в разработке сценария занятия и открытый показ НОД педагогами ОУ	1				
	<p>Обширные материалы не расе 1 раз в месяц, положительный отзыв руководства ДОУ</p>		0,5				Ежемесячно
	<p>Наличие сертификата или подтверждения от методической службы ДОУ</p> <p>Методические объединения, профессиональные сообщества</p>		0,5 (ДОУ)				Ежемесячно
		1 (район, город)					
		2 (край РФ)					
	<p>Участие в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>о мастерства</p>	ДОУ/online	0,5				По итогам участия в конкурсе
		Призовое место	1				
		Район, город	1				
		Призовое место	2				
		Край, РФ	2				
		Призовое место	3				

	Качество образовательных услуг в ОУ свыше 80%	Отзывы родителей	1			ежемесячно	
	Координация деятельности воспитателей по паставничеству молодых педагогов	Наличие структуры наставничества в ДОУ	2			Раз в квартал	

Оценочный лист Работников МАДОУ № 136 за 20__ г.

Должность: младший воспитатель
Ф.И.О. _____

Критерия оценки результативности и качества труда Работника учреждения	Условия	Предельное количество баллов	Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач	Сдача комиссии	Периодичность	Примечание
Организация работы по самообслуживанию, соблюдение легкими распорядка дня	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	1			ежемесячно	
	Помощь воспитателю в организации деятельности с детьми с ОВЗ	1			ежемесячно	
Процедуре работы по укреплению здоровья детей	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	0,5			Раз в квартал	
Непосредственно	Помощь в оформлении	0,5			ежемесячно	

Помощь воспитателю в подготовке образовательной деятельности.	предметно-развивающей среды, создание дидактических игр, пособий (перечислить)							
	Помощь педагогам в организации детей в процессе родительских собраний	постоянно				ежемесячно		
	Помощь в организации образовательной деятельности педагогам других групп	1-5 дней	0,5				ежемесячно	
		6-10 дней	1					
11-15 дней		1,5						
Участие в конкурсах	От 16 дней	2						
	ДОУ/ online-конкурсы	0,5						
	Призовое место	1						
	Район, город	1						
	Призовое место	2						
Край, Федерация	2							
Призовое место	3							

Выплаты за важность интенсивности и высокие результаты работы

Осуществление дополнительных работ	Помощь в подготовке и участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях ДОУ	- подготовка образа персонажа (грим, вошин костюма или изготовление его элементов, изготовление атрибутов)	0,5				ежемесячно
		- участие в качестве персонажа на утреннике	1				
		- помощь в оформлении помещений	0,5				ежемесячно
		сзеленение, содержание участка группы в соответствии с СанПиН	0,5				ежемесячно
Участие в работе благотворительных территорий МАДОУ	Участие в работе экспертной комиссии,		0,5			ежемесячно	
Участие в работе экспертной комиссии,	формирование		0,5			ежемесячно	

	территории учреждения проведение генеральных уборок							
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	2				1 раз в год	
	Участие в благоустройстве МАДОУ	Озеленение, содержание территории ОУ в соответствии с СанПиН	2				1 раз в квартал	
Выплаты за важность и качество выполняемых работ								
Ведение профессиональной документации	Строгое соответствие с требованиями	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих органов	1				1 раз в квартал	
Проведение праздников для детей	Участие в мероприятиях учреждения	постоянно	1				ежемесячно	
Выплаты за качество выполняемых работ								
Содержание помещений, складов, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих органов	1				ежемесячно	
Общее количество баллов								

Оценочный лист работника МАДОУ № 136 за _____ 20__ г.

Должность: делопроизводитель, специалист по охране труда, специалист по закупкам
Ф.И.О. _____

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	Самостоятельная оценка	Оценка комиссии	Периодичность	Примечание
	наименование	индикатор					
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
Образцовое состояние документооборота по	Отсутствие замечаний	0 замечаний	1			ежемесячно	

Оперативность выполняемой работы	документнообеспечение	0 замечаний	1					ежемесячно
Взаимодействие по документнообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний	0 замечаний	1					ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы								
Осуществление дополнительных работ	Помощь в подготовке и участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях ДОУ	- подготовка образа персонажа (грим, пошив костюма или изготовление его элементов, изготовление атрибутов) - участие в качестве персонажа на утреннике - помощь в оформлении помещения	0,5					ежемесячно
			1					
			1					Раз в квартал
			0,5					ежемесячно
Участие в мероприятиях учреждения	Помощь педагогам и проведения детских праздников, в организации детей в процессе родительских собраний, реализации проектов, экскурсий	Участие в работе экспертной комиссии, рабочей группы и т.д. на уровне ДОУ	0,5					ежемесячно
			1					ежемесячно
Общее количество баллов								

Подпись сотрудника _____ /

Дата: _____ /

Подпись председателя комиссии по распределению выплат стимулирующего характера _____ /Е.М.Власова/

Дата: _____

Должность: кладовщик, каменщица, рабочий по комплектованию и ремонту здания, дворашик, дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, сторож
 Ф.И.О. _____

Критерии оценки результативности и качества труда Работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	Самостоятельность	Оценки комиссии	Периодичность	Примечание
	наименование индикатор						
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
Выполнение дополнительных видов работ	5 часов в месяц		0,5				
	10 часов в месяц		1				
	15 часов в месяц		2			ежемесячно	
	Участие в проведении ремонтных работ и благоустройстве территории учреждения		2			1 раз в год	
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении		2			1 раз в квартал	
Выплаты за важность, интенсивность и высокие результаты работы							
Ведение профессиональной документации	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирурующих органов постоянно		1			1 раз в квартал	
	Участие в мероприятиях учреждения		1			ежемесячно	
Выплаты за качество выполняемых работ							
Содержание помещений, складов, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, ответственная уборка	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирурующих органов		1			ежемесячно	
	Состояние помещений и территории учреждения						

помещений									
Общее количество баллов									

Оценочный лист Работника МАДОУ № 136 за _____ 20 г.

Должность: шеф-повар, повар

Ф.И.О. _____

Критерии оценки результативности и качества труда Работника учреждения	Условия		Предельное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Периодичность	Примечание
	взаимосвязные	индикатор					
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
Соблюдение СанПиН 2.4.3648-20	Отсутствие замечаний, нарушений, предписаний	0	2			ежемесячно	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов и технологию приготовления пищи	0	2			ежемесячно	
Осуществление дополнительных работ	Участие мероприятий и конкурсах	Внутри ДОУ	0,5			ежемесячно	
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	районный, краевой, всероссийский уровень	1				
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	2			1 раз в год	
	Участие в благоустройстве МАДОУ	Озеленение, содержание территории ОУ в соответствии с СанПиН	2			1 раз в квартал	
Выплаты за качество выполняемых работ							
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	0,5			ежемесячно	

	Сохранность оборудования, приборов, материалов, посуды	отсутствие замечаний администрации учреждения	0,5			Раз в квартал	
--	--	---	-----	--	--	---------------	--

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

Должност и	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
<i>Заместитель руководи теля</i>	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
	Сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	10%
		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 призов и победителей	20%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	10%
			Выплаты за качество выполняемых работ
Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

Размер персональных выплат заместителю руководителя Учреждения

п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
	Опыт работы в занимаемой должности <*>: от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	5% 15% 20% 15% 20%
	от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***> свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	15% 25% 30% 25% 30% 25% 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 "пародный" <***>	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).

Размер выплат по итогам работы заместителя руководителя Учреждения

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%

Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04. 2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда устанавливается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1.
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры(физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель (при выполнении учебной работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре); инструктор по физкультуре

**Перечень
должностей, профессий Работников Учреждения, относимых
к основному персоналу по виду экономической деятельности**

Типы и виды учреждений	Должности Работников учреждений
1.2. Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель

**Предельные уровни
соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и заместителя
руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы Работников
(без учета руководителя и заместителя руководителя)**

№ п/п	Наименование	Кратность
1	Руководитель	3,0
2	Заместитель руководителя	2,7

**Объемные показатели,
характеризующие работу учреждения, а также иные показатели,
учитывающие численность Работников учреждения, наличие
структурных подразделений, техническое обеспечение
учреждения и другие факторы**

1. К показателям для отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей Учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб Учреждения:

- численность Работников Учреждения;
- количество обучающихся (детей);
- показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждения.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по показателям для отнесения Учреждения к группе по оплате труда.

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

п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
	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 руководителя по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 6 настоящего Приложения.

4. Группа по оплате труда руководителя Учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:

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

- по учреждениям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз. Для определения суммы баллов за количество групп в Учреждении учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость группы.

5. За руководителем Учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

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

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся, детей в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2. Количество 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 оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
6. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
7. Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50