

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАДОУ №15 Т.Н.Васильева

« 11 » \_\_\_\_\_ 12 \_\_\_\_\_ 2017 г.



**УТВЕРЖДАЮ:**

и.о. заведующего МАДОУ №15  
И.Ю. Чепцова

\_\_\_\_\_ 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад комбинированного вида № 15 «Сибирячок» г.Канска**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Канска об утверждении «Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска», подведомственных Управлению образования администрации города Канска, Постановления администрации города Канска № 1154 от 15.12.2017 года «О внесении изменений в Постановление администрации города Канска № 1625», и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №15 «Сибирячок» г.Канска (далее – МАДОУ №15), координацию деятельности которого осуществляет муниципальное казенное учреждение «Управление образования администрации города Канска».

1.2. Заработная плата устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников МАДОУ №15 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми 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 Канска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.3. МАДОУ № 15, 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 учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.5. Норма часов педагогической работы на ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени установлена Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

1.6. Для работников МАДОУ №15, с которыми для выполнения работ связанных с

временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.7. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников МАДОУ №15, составляет не более 70% от доходов, полученных от этой деятельности, 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.

1.8. Перевод учреждений на новую систему труда осуществляется с обязательным соблюдением требований, установленных статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.9. Работникам МАДОУ №15 в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

На основании письма Министерства финансов Красноярского края от 22.09.2016 г. № 14-11/5425 «О совершенствовании оплаты труда», в соответствии с решением Губернатора Красноярского края В.А. Толоконского об увеличении гарантированной части заработной платы педагогических работников, Постановления администрации г. Канска № 1366 от 12.12.2016 г. Все изменения осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются заведующим МАДОУ №15 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 выборного профсоюзного органа.

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, ставок по профессиональной квалификационной группе должностей работников образования:

| Квалификационные уровни   | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб |
|---|---|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | 2 822,0   |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |   |
| I квалификационный уровень  | 2 971,0 <*>   |

|   |  |         |
|---|--|---------|
| 2 квалификационный уровень  |  | 3 297,0 |
| 1 Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |  |         |
| 1 квалификационный уровень  | при наличии среднего профессионального образования | 4 874,0 |
|   | при наличии высшего профессионального образования  | 5 547,0 |
| 2 квалификационный уровень  | при наличии среднего профессионального образования | 5 102,0 |
|   | при наличии высшего профессионального образования  | 5 810,0 |
| 3 квалификационный уровень  | при наличии среднего профессионального образования | 5 588,0 |
|   | при наличии высшего профессионального образования  | 6 361,0 |
| 4 квалификационный уровень  | при наличии среднего профессионального образования | 6 115,0 |
|   | при наличии высшего профессионального образования  | 6 967,0 |

<\*> Для должности "младший посетитель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 355,0 руб.

#### 2.4. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональной квалификационной группе «Общотраслевые должности служащих»:

| Квалификационные уровни   | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| Профессиональная квалификационная группа "Общотраслевые должности служащих первого уровня"  |  |
| 1 квалификационный уровень  | 2 971,0  |
| 2 квалификационный уровень  | 3 134,0  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общотраслевые должности служащих второго уровня"  |  |
| 1 квалификационный уровень  | 3 297,0  |
| 2 квалификационный уровень  | 3 623,0  |
| 3 квалификационный уровень  | 3 981,0  |
| 4 квалификационный уровень  | 5 024,0  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общотраслевые должности служащих третьего уровня" |  |
| 1 квалификационный уровень  | 3 623,0  |

|                            |         |
|----------------------------|---------|
| 2 квалификационный уровень | 3 981,0 |
| 3 квалификационный уровень | 4 370,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5 253,0 |

2.5. Минимальные размеры окладов, ставок по должностям руководителей структурных подразделений:

| Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений      |  |
| 1 квалификационный уровень   | 6 133,0  |
| 2 квалификационный уровень   | 6 592,0  |
| 3 квалификационный уровень   | 7 114,0  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"    |  |
| 2 квалификационный уровень   | 3 623,0  |
| 3 квалификационный уровень   | 3 981,0  |
| 4 квалификационный уровень   | 5 024,0  |
| 5 квалификационный уровень   | 5 675,0  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"   |  |
| 3 квалификационный уровень   | 6 133,0  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" |  |
| 1 квалификационный уровень   | 6 592,0  |
| 2 квалификационный уровень   | 7 637,0  |
| 3 квалификационный уровень   | 8 223,0  |

2.6. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих:

| Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" |  |
| 1 квалификационный уровень   | 2 552,0  |
| 2 квалификационный уровень   | 2 675,0  |

| Профессиональная квалификационная группа<br>"Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" |         |
|---|---------|
| 1 квалификационный уровень  | 2 971,0 |
| 2 квалификационный уровень  | 3 623,0 |
| 3 квалификационный уровень  | 3 981,0 |
| 4 квалификационный уровень  | 4 796,0 |

2.7. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии:

| Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа<br>"Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | 3 297,0  |
| Профессиональная квалификационная группа<br>"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" |  |
| при наличии<br>среднего профессионального<br>образования   | 3 981,0  |
| при наличии<br>высшего профессионального<br>образования  | 5 024,0  |

2.8. Минимальные размеры окладов, ставок по должностям, предусмотренным профессиональными квалификационными группами:

| Должность                | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки, заработной платы, руб. |
|--------------------------|---|
| Машинист по стирке белья | 2 451,0   |

### 2.9. Компенсационные выплаты

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

2.9.1. Компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты устанавливаются от минимального оклада (должностного оклада), ставки, заработной платы без учёта повышающих коэффициентов.

2.9.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МАДОУ №15 по должностям педагогических работников устанавливаются выше минимальных размеров окладов, ставок.

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

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

где:

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

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

K – повышающий коэффициент.

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

2.9.5. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.5.4 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 МАДОУ №15, на период времени выполнения работы, являющийся основанием для установления, повышающего коэффициента.

2.9.6. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

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

2.9.7. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

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

$K_2$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

2.9.8. Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 25%, то  $K_2 = 0\%$ .

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 25%, 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.

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

где:

$Q$  – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

$Q_{\text{отим}}$  – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$  – 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 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 положении об оплате труда МАДОУ №15 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 местностях с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются:

- по результатам аттестации рабочих мест;
- или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем.

3.5. На основании Перечня, утвержденного Приказом Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579, в соответствии с которым всем работникам, независимо от наименований их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях предусмотренных этим Перечнем, и заключения экспертной комиссии руководитель учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа утверждает Перечень конкретных работ по

образовательному учреждению, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда, и размеры доплат по видам работ.

| №  | Наименование должности   | Основание  | Размер в % к окладу, ставке заработной платы |
|----|--------------------------|--|--|
| 1. | Шеф-повар                | На основании аттестации рабочих мест по условиям труда | 12   |
| 2. | Повар                    |  | 12   |
| 3. | Кладовщик                |  | 12   |
| 4. | Машинист по стирке белья |  | 12   |
| 5. | Младший воспитатель      |  | 12   |
| 6. | Подсобный рабочий        |  | 12   |
| 7. | Делопроизводитель        |  | 12   |
| 8. | Уборщица                 |  | 12   |

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада) рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

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

3.8. Оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам МАДОУ №15 на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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   | Предельный размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|-------|---|---|
| 1.    | за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) с учетом количества обучающихся указанной категории<*> | 20  |

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

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 коллективными договорами, локальными нормативными актами МАДОУ №15, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам МАДОУ №15 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, устанавливаются 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));
- выплаты по итогам работы.

4.3.1. Персональные выплаты устанавливаются 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, установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.17 настоящего раздела.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МАДОУ №15.

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

4.6. Заведующий МАДОУ №15 при рассмотрении вопроса о стимулировании работника учитывает аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год, в соответствии с локальным нормативным актом МАДОУ №15.

4.9. 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 образовательных учреждений определяются согласно **приложению № 1** к настоящему Положению.

4.10. 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) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждения вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, предусмотренные **приложением № 2** к настоящему Положению.

4.11. При выплатах по итогам работы учитывается:

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

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с **приложением № 3** к настоящему Положению.

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

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

$$C = C_1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_1$  балла – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

$B_i$  – количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, численно в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

4.13. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) не превышает размер заработной платы, установленной в Красноярском крае для территории города Канска, предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для территории города Канска, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

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).

4.14. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работнику могут не устанавливаться стимулирующие выплаты в случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- по результатам проверок контролирующих органов, администрации;
- наличие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций, жалоб;
- не выполнение должностных обязанностей (несоблюдение режима дня, отсутствие планов, не проведение НОД, не соответствие предметно-развивающей среды и др.) для педагогического персонала;
- не выполнение должностных обязанностей (несоблюдение режима дня, графика уборки помещений и др.) – для младшего и технического персонала;
- наличие повреждений оборудования, ненадлежащий вид игрового и дидактического материала.

4.15. Решение о не установлении или уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

## V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам МАДОУ №15 в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам МАДОУ №15 оказывается по решению заведующего МАДОУ №15 в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), работникам, достигшим пенсионного возраста (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет).

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

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения по письменному заявлению работника. В заявлении указывается основание для выплаты материальной помощи, к заявлению прикладываются документы, удостоверяющие фактические основания для предоставления материальной помощи.

## VI. ОПЛАТА ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО МАДОУ №15, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО АХЧ

6.1. Оплата труда заведующего и заместителя заведующего МАДОУ №15, осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

6.2. Размер должностного оклада заведующего МАДОУ №15 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.

6.3. 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 №4 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается локальным правовым актом администрации города Канска и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

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 МАДОУ №15 и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада заведующего МАДОУ №15 определяется в соответствии с Решением Канского городского Совета депутатов от 26.01.2010 № 71-663 «О Положении о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска».

6.7. Количество средних окладов (должностного оклада), 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 Решением Канского городского Совета депутатов от 26.01.2010 № 71-663 «О Положении о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска».

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется по типам и видам учреждений на основании приказа начальника МКУ УО администрации г. Канска».

6.8. Размер должностного оклада заместителя заведующего по АХЧ устанавливается заведующим МАДОУ №15 на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада заведующего МАДОУ №15.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям

руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.10. Предельное количество должностных окладов заведующего МАДОУ №15, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 28 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 3.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 2,9.

6.11. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) комиссией по установлению стимулирующих выплат, образованной МКУ «УО администрации г. Канска» (далее - комиссия). Основанием для установления стимулирующих выплат заведующему МАДОУ №15 являются показатели деятельности учреждений.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.12. Заведующему МАДОУ №15 в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды выплаты стимулирующего характера:

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

- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

6.13. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заведующего и заместителя заведующего по АХЧ устанавливаются согласно **приложению № 5** к настоящему Положению.

| п.п. | Виды персональных выплат   | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) |
|------|--|---|
| 1    | при наличии высшей квалификационной категории                                    | 20%   |
|      | при наличии первой квалификационной категории                                    | 15%   |
| 2    | опыт работы в занимаемой должности <*>:  |   |
|      | от 1 года до 5 лет <***>   | 5%  |
|      | от 5 года до 10 лет <***>  | 15%   |
|      | свыше 10 лет <***>   | 25%   |
|      | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 10%   |
|      | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,                          | 15%   |

|  |     |
|--|-----|
| искусствоведения <*>   |     |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*> | 10% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>    | 15% |

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

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

6.14. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера заведующему МАДОУ №15 с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в пункте 6.10 настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера заведующей МАЖОУ №15 за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности заведующего МАДОУ №15 в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заведующего МАДОУ №15 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 заведующего МАДОУ №15 и выплачиваются ежеквартально:

| Критерии оценки результативности и качества труда           | Условия  |                   | Предельный размер (%) от доходов организации от приносящей доход деятельности |
|---|--|-------------------|---|
|   | наименование   | индикатор         |   |
| <b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b> |  |                   |   |
| организация приносящей доход деятельности                   | доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания | от 0,03% до 0,10% | 3,5   |
|   |  | от 0,11% до 0,20% | 4,0   |
|   |  | от 0,21% до 0,99% | 4,5   |
|   |  | от 1% и выше      | 5,0   |

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКАМ МАДОУ №15 ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ: МУЗЫКАЛЬНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ПЕДАГОГОВ-ОРГАНИЗАТОРОВ, ИНСТРУКТОРОВ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ, ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Таблица 1

| Наименование выплаты (трудовые действия)  | Условия получения выплаты   | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  | Размер выплаты (в баллах)  |
|---|---|--|--|
| Трудовая функция: Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования |   |  |  |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач   |   |  |  |
| Организация деятельности по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях  | Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды | - участие в мероприятиях и событиях по реализации образовательной организацией инновационных проектов в качестве пилотной, базовой, стажёрской инновационной площадки на уровне не выше муниципального;                                  | <b>Ежемесячно</b><br>- 22 баллов<br><b>Полугодие</b><br>- 24 баллов<br><i>Ежемесячно по факту проведения</i> |
|   |   | - организация  | 2  |
|   |   | - участие  | 5  |
|   |   | - участие в мероприятиях сетевого взаимодействия с социальными партнёрами, другими образовательными организациями, направленная на развитие образовательной организации  | <i>Ежемесячно</i><br>2   |
|   |   | - организация  | 5  |
|   |   | - участие  |  |
|   |   | - наличие и планомерная реализация планов формирования предметно-развивающей среды   | <i>Полугодие</i><br>2  |
|   |   | Качественная реализация индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении и 100% детей, стоящих на разных видах профилактического учета (в соответствии с отчётной документацией) | <i>Ежемесячно</i><br>2   |
|   |   | Ведение базы данных  | 1  |

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
|   |  | Разработка и реализация дополнительных программ в рамках основной общеобразовательной программы (кружковая деятельность)   | <i>Ежемесячно</i><br>4  |
|   |  | Участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов  | <i>По факту проведения</i><br>5   |
| <b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b> |  |  |   |
| Создание условий организации образовательного процесса      | Высокое качество условий организации образовательного процесса   | - I-5 рейтинг по итогам проведения независимой оценки качества образовательной деятельности ДООУ (анкетирование родителей, смотр музыкальных и спортивных залов, сайт-страницы специалистов) | <b>Ежемесячно<br/>тах – 18 баллов<br/>+ по 1 баллу за<br/>ребенка ОВЗ</b><br><br><i>Один раз в год<br/>от 1 до 5</i><br><br>(в зависимости от рейтинга: 1 рейтинг 5 баллов; 2 рейтинг – 4 балла и т.д.) |
|   |  | -Результативное наставничество молодых педагогов   | <i>Ежемесячно</i><br>2  |
|   |  | -Оказание адресной помощи обучающимся с особыми образовательными потребностями (реализация индивидуальных программ)  | <i>Ежемесячно</i><br>Один балл за 1 ребенка   |
|   | Сохранность контингента обучающихся  | Качество работы с родителями воспитанников, обеспечивающей соответствие числа дней посещения дошкольного учреждения воспитанниками, установленному муниципальным заданием (планом)           | <i>Ежемесячно</i><br>Исполнение МЗ максимально 10 баллов 97%  |
|   | Высокие результаты обучающихся по итогам участия в детских мероприятиях на уровне не ниже муниципального | - участие обучающихся в детских мероприятиях<br>-ДООУ<br>-муниципалитет  | <b>Ежемесячно<br/>тах – 8 баллов<br/>+ по 0,5 балла за<br/>дистанционную<br/>победу</b><br><br><i>Ежемесячно по<br/>факту проведения</i><br>1<br>3  |
|   |  | - наличие победителей и призеров конкурсных мероприятий на муниципальном региональном федеральном уровнях (за каждого победителя)  | <i>Ежемесячно</i><br>3 (очное)<br>5 (очное)<br>0,5<br>(дистанционно)  |
|   | Высокие результаты педагогических работников по итогам участия в профессиональных                        | Очное участие в профессиональных конкурсах<br><br>Муниципальный уровень;   | <b>Ежемесячно<br/>тах – 21 балл + по<br/>0,5 балла за заочное<br/>участие</b><br><br><i>Ежемесячно по<br/>факту проведения</i>  |

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
|  | конкурсах инициированных муниципальной системой образования, Министерством образования Красноярского края и Российской Федерации  | Региональный уровень: 3<br>Федеральный уровень: 5<br>10<br>Победа в профессиональных конкурсах:<br>Муниципальный уровень: 5<br>Региональный уровень: 10<br>Федеральный уровень: 20<br>Заочное участие: 0,5<br>Победа в заочном участии 1  |   |
|  | Инновационная деятельность  | Разработка и реализация проектов, авторских программ, технологий, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки   | <b>Ежемесячно<br/>тах – 5 баллов</b><br><i>Ежемесячно по факту проведения</i><br>5  |
|  | Организация и проведение внешних независимых оценочных процедур   | Экспертная деятельность (заполнение материалов и их обработка, анализ данных)   | <b>Ежемесячно<br/>тах – 3 баллов</b><br><i>Ежемесячно по факту проведения</i><br>3  |
|  | Результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениями, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне) | обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения<br><br>участие в творческих, рабочих и пр. группах  | <b>Ежемесячно<br/>тах – 5 баллов + 5 баллов<br/>руководитель ГМО</b><br><i>Ежемесячно</i><br>ДОУ – 26.<br>Город – 36<br>Руководитель ГМО<br>56<br>ДОУ – 16.<br>Город 26 |
|  | Дополнительные виды работ   | Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности: председатель ПК (профсоюзного комитета), ответственный по профилактике ДДТТ (детского дорожно-транспортного травматизма), ведение сайта ОО, размещение информации на государственных сайтах и прочие виды работ | <i>Ежемесячно по факту максимальной</i><br>20   |
| Трудовая функция: Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных образовательных программ |   |   |   |
| Выплаты за качество выполняемых работ  |   |   |   |
| Участие в разработке и реализации ООП в соответствии с ФГОС  | Взаимодействие с социальными партнерами, местным сообществом, органами местного   | -Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые   | <b>Ежемесячно<br/>тах – 24 баллов<br/>(с учетом одного события)<br/>Ежеквартально<br/>тах – 29 баллов</b>   |

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  | самоуправления другими образовательными организациями по реализации образовательных программ, ключевых мероприятий и событий, обеспечивающих эффективную индивидуализацию образования каждого обучающегося | и индивидуальные проекты, социальные проекты)<br>-Создание элементов инфраструктуры (оформление выставок, музея, театральной студии и т.п.)   | <i>Ежемесячно</i><br>5<br><br>5  |
|  | Формирование социальных и поликультурных компетенций у родителей воспитанников   | вовлечение родителей в реализацию образовательных программ (инициация родителями и их участие в организации и проведении мероприятий, реализация совместных детско-родительских проектов, разнообразие форм работы с родителями)  | <i>Ежемесячно</i><br><br>2 (за каждое мероприятие)                         |
|  | Эффективное взаимодействие всех субъектов образовательного процесса  | положительная динамика развития детей по итогам психолого-медико-педагогического консилиума)  | <i>Ежеквартально</i><br><br>5  |
|  | Эффективная работа по разработке, апробации, реализации и тиражированию инновационных практик, инновационного опыта  | -публикации в СМИ, профессиональных изданиях эффективного педагогического опыта работы<br><br>- представление опыта собственной деятельности, деятельности образовательной организации (результативный, инновационный, продуктивный) на форумах, конференциях, семинарах (очное участие) Муниципального уровня<br>Регионального уровня<br>Федерального уровня | <i>Ежемесячно по факту (за каждое событие)</i><br><br>5<br><br>3<br>5<br>7 |

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ  
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Таблица 2

| Наименование выплаты (трудовые действия)  | Условия получения выплаты   | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности   | Размер выплаты (в баллах)  |
|---|---|---|--|
| Трудовая функция: Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования |   |   |  |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач   |   |   |  |
| Организация деятельности по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях  | Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды | - участие в мероприятиях и событиях по реализации образовательной организацией инновационных проектов в качестве пилотной, базовой, стажёрской инновационной площадки на уровне не ниже муниципального:<br>- организация<br>- участие                           | <b>Ежемесячно max – 21 балл</b><br><b>Полугодие max – 24 балла</b>                     |
|   |   | - участие в мероприятиях сетевого взаимодействия с социальными партнёрами, другими образовательными организациями, направленная на развитие образовательной организации<br>- организация<br>- участие   | <i>Ежемесячно по факту проведения</i><br>2<br>5<br><br><i>Ежемесячно</i><br><br>2<br>5 |
|   |   | - наличие и планомерная реализация планов формирования предметно-развивающей среды, высокий рейтинг по итогам смотров в ДОУ:<br>1 место в рейтинге<br>2 место в рейтинге<br>3 место в рейтинге  | <i>Полугодие</i><br><br>3<br>2<br>1  |
|   |   | качественная реализация индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении и 100% детей, стоящих на разных видах профилактического учета (в соответствии с отчётной документацией)<br>Ведение базы данных | <i>Ежемесячно</i><br>2<br><br><br>1  |
|   |   | Разработка и реализация дополнительных программ в рамках основной общеобразовательной программы (кружковая деятельность)  | <i>Ежемесячно</i><br><br>4   |
|   |   | Участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение   | <i>Ежемесячно по факту проведения</i><br>5   |

|  |  | грантов  |   |
|--|--|--|---|
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы   |  |  |   |
| Создание условий организации образовательного процесса   | Высокое качество условий организации образовательного процесса | - 1-5 рейтинг по итогам проведения независимой оценки качества образовательной деятельности ДООУ (анкетирование родителей, смотр групп, сайт страницы группы)                            | Ежемесячно<br>max – 12 баллов +<br>по 1 баллу за ребенка ОВЗ            |
|  |  |  | Год<br>max – 17 баллов +<br>по 1 баллу за ребенка ОВЗ                   |
|  |  |  | Год<br>от 1 до 5  |
|  |  | (в зависимости от рейтинга:<br>1 рейтинг – 5 б.;<br>2 рейтинг – 4 б. и т.д.)   |   |
|  |  | -результативное наставничество молодых педагогов   | Ежемесячно<br>2   |
|  |  | -оказание адресной помощи обучающимся с особыми образовательными потребностями (реализация индивидуальных программ)  | Ежемесячно<br>Один балл за 1 ребенка                                    |
|  | Сохранность контингента обучающихся                            | качество работы с родителями воспитанников, обеспечивающей соответствие числа дней посещения дошкольного учреждения воспитанниками, установленному муниципальным заданием (планом)       | Ежемесячно<br>Исполнение МЗ<br>максимально 10<br>баллов – 97%           |
| Высокие результаты обучающихся по итогам участия в детских мероприятиях на уровне не ниже муниципального |  | - доля обучающихся 5 лет и старше, принявших участие в детских мероприятиях ДООУ, не менее 50% от общего количества обучающихся 5 лет и старше в группе:<br>Не менее 50%<br>Не менее 30% | Ежемесячно<br>max – 10 баллов +<br>по 0,5 балла за дистанционную победу |
|  |  |  | Ежемесячно<br><br>5<br>3  |
|  |  | - наличие победителей и призеров конкурсных мероприятий на муниципальном региональном федеральном уровнях (за каждого победителя)  | Ежемесячно<br>3 (очное)<br>5 (очное)<br>0,5<br>(дистанционно)           |
|  | Высокие результаты педагогических работников по                | Очное участие в профессиональных конкурсах   | Ежемесячно<br>max – 21 балл + по<br>0,5 балла за заочное участие        |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | <p>итогах участия в профессиональных конкурсах инициированных муниципальной системой образования, Министерством образования Красноярского края и Российской Федерации</p>                     | <p>Муниципальный уровень:<br/>Региональный уровень:<br/>Федеральный уровень:</p> <p>Победа в профессиональных конкурсах:<br/>Муниципальный уровень:<br/>Региональный уровень:<br/>Федеральный уровень:<br/>Заочное участие:<br/>Победа в заочном участии</p> | <p>Ежемесячно по факту проведения</p> <p>3<br/>5<br/>10</p> <p>5<br/>10<br/>20<br/>0,5<br/>1</p>   |
|  | <p>Инновационная деятельность</p>   | <p>Разработка и реализация проектов, авторских программ, технологий, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки</p>                                     | <p><b>Ежемесячно<br/>тах – 5 баллов</b></p> <p><i>Ежемесячно по факту проведения</i><br/>5</p>   |
|  | <p>Организация и проведение внешних независимых оценочных процедур</p>  | <p>Экспертная деятельность (заполнение материалов и их обработка, анализ данных)</p>   | <p><b>Ежемесячно<br/>тах – 3 баллов</b></p> <p><i>Ежемесячно по факту проведения</i><br/>3</p>   |
|  | <p>Результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениям, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне)</p> | <p>обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения</p> <p>участие в творческих, рабочих и пр. группах</p>  | <p><b>Ежемесячно<br/>тах – 5 баллов + 5<br/>баллов<br/>руководитель ГМО</b></p> <p><i>Ежемесячно</i><br/>ДОУ – 26.<br/>Город – 36<br/>Руководитель ГМО –<br/>5 б</p> <p>ДОУ – 16.<br/>Город – 26</p> |

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  | Дополнительные виды работ  | Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности: председатель ПК (профсоюзного комитета), ответственный по профилактике ДДТТ (детского дорожно-транспортного травматизма), ведение сайта ОО, размещение информации на государственных сайтах и прочие виды работ   | <i>Ежемесячно по факту максимально</i><br>20   |
| Трудовая функция: Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных образовательных программ |  |   |  |
| <b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>   |  |   |  |
| Участие в разработке и реализации ООП в соответствии с ФГОС  | Взаимодействие с социальными партнёрами, местным сообществом, органами местного самоуправления другими образовательными организациями по реализации образовательных программ, ключевых мероприятий и событий, обеспечивающих эффективную индивидуализацию образования каждого обучающегося | -реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты)<br>-создание элементов инфраструктуры (оформление выставок, музея, театральной студии и т.п.)   | <b>Ежемесячно max – 25 баллов (с учетом одного события)</b><br><b>Ежеквартально max – 30 баллов</b><br><br><i>Ежемесячно</i><br>5<br><br>5 |
|  | Формирование социальных и поликультурных компетенций у родителей воспитанников   | вовлечение родителей в реализацию образовательных программ (инициация родителями и их участие в организации и проведении мероприятий, реализация совместных детско-родительских проектов, разнообразие форм работы с родителями)<br>- Доля воспитанников (у данного воспитателя), охваченных студийно-кружковой работой – не менее 40%; | <i>Ежемесячно</i><br><br>2 (за каждое мероприятие)<br><br>1  |
|  | Эффективное взаимодействие всех субъектов образовательного процесса  | положительная динамика развития детей по итогам психолого-медико-педагогического консилиума)  | Квартально<br><br>5  |
|  | Эффективная работа по разработке,  | -публикации в СМИ, профессиональных изданиях эффективного педагогического опыта работы  | <i>Ежемесячно по факту</i><br>(за каждое событие)  |

|   |  |   |
|---|--|---|
| апробации, реализации и тиражированию инновационных практик, инновационного опыта | - представление опыта собственной деятельности, деятельности образовательной организации (результативный, инновационный, продуктивный) на форумах, конференциях, семинарах (очное участие) | 5 |
|   | Муниципального уровня  | 3 |
|   | Регионального уровня   | 5 |
|   | Федерального уровня  | 7 |

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Таблица 3

| Наименование выплаты (трудовые действия)  | Условия получения выплаты  | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности   | Размер выплаты (в баллах)  |
|---|--|---|--|
| Трудовая функция: Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования |  |   |  |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач   |  |   |  |
| Организация деятельности по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях  | Инициативность, ответственность и самостоятельность в решении задач управления в организации разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды | - организация и проведение мероприятий и событий по реализации образовательной организацией инновационных проектов в качестве пилотной, базовой, стажёрской инновационной площадки на уровне не ниже муниципального<br>-организация<br>-участие | <b>Ежемесячно<br/>max – 20 баллов</b><br><i>Ежемесячно по факту проведения</i><br><br>2<br>5 |
|   |  | - организация и проведение мероприятий по организации сетевого взаимодействия с социальными партнёрами, другими образовательными организациями, нацеленных на развитие образовательной организации<br>-организация<br>-участие                  | <i>Ежемесячно по факту проведения</i><br><br>2<br>5  |
|   |  | Качественное сопровождение индивидуальных программ для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении и 100%  | <i>Ежемесячно</i><br>2   |

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
|   |  | детей, стоящих на разных видах профилактического учета (в соответствии с отчетной документацией Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав г.Канска)<br>Ведение базы данных   | 1   |
|   |  | Сопровождение педагогов в процессе создания образовательных программ и организации дополнительных, в т.ч. платных, образовательных услуг.  | <i>Ежемесячно</i><br>3  |
|   |  | Сопровождение педагогов в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах   | <i>Ежемесячно по факту проведения</i><br>5  |
| <b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b> |  |  |   |
| Создание условий организации образовательного процесса      | Высокое качество условий организации образовательного процесса | - 1-5 рейтинг по итогам проведения независимой оценки качества образовательной деятельности по муниципалитету  | <b>Ежемесячно</b><br><b>пях – 37 баллов</b><br><b>(дополнительно программа, аттестуемые, заочное участие)</b><br><b>Полугодие</b><br><b>тах – 46 баллов</b><br><i>Один раз в год от 1 до 5</i><br><br>(в зависимости от рейтинга: 1 рейтинг – 5 баллов; 2 рейтинг – 4 балла и т.д.) |
|   |  | - Качественное сопровождение педагогов по реализации адаптированных образовательных программ   | <i>Ежемесячно</i><br>2 (за каждую программу)  |
|   | Эффективность управленческой деятельности                      | сложность и напряженность работ, обеспечивающих успешное прохождение процедур лицензирования, проверок контролирующих органов  | <i>По факту</i><br>10   |
|   | Развитие кадрового потенциала                                  | качество сопровождения педагогов, обеспечившего положительную динамику аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию, превышение среднегородского значения показателя по аттестации на квалификационную категорию.<br><br>Качественное сопровождение программ профессионального развития педагогов. | <i>По факту</i><br>3 (за каждого аттестуемого)<br><br><i>ежемесячно</i><br>5  |
| Высокие результаты педагогических                           | Сопровождение педагогов в очном участии в профессиональных     | <i>По факту</i>  |   |

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  | работников по итогам участия в профессиональных конкурсах инициированных муниципальной системой образования, Министерством образования Красноярского края и Российской Федерации | конкурсах (за каждого участника)<br>Муниципальный уровень:<br>Региональный уровень:<br>Федеральный уровень:<br><br>Победа в профессиональных конкурсах (за каждого участника)<br>Муниципальный уровень:<br>Региональный уровень:<br>Федеральный уровень:<br>Заочное участие (за каждого участника)<br>Победа в заочном участии (за каждого участника) | 1<br>2<br>3<br><br><i>По факту</i><br>2<br>4<br>6<br>0,5<br>1  |
|  | Сохранность контингента обучающихся  | качество работы с родителями воспитанников, обеспечивающей соответствие числа дней посещения дошкольного учреждения воспитанниками, установленному муниципальным заданием (планом)  | <i>Ежемесячно</i><br>Исполнение МЗ максимально 10 баллов – 97%   |
|  | Инновационная и научно-методическая деятельность, стабильность и рост качества обучения и воспитания;  | Разработка методических пособий, положений и т.д. для внутреннего пользования   | <i>По факту</i><br>3   |
|  |  | Выполнение годового плана методических мероприятий:<br>- 95-100%<br>- 70%   | <i>Полугодие</i><br>4<br>3   |
|  | Организация и проведение внешних независимых оценочных процедур  | Экспертная деятельность (заполнение материалов и их обработка, анализ данных)   | <i>Ежемесячно (по факту)</i><br>3  |
|  | Дополнительные виды работ  | Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности: председатель ПК (профсоюзного комитета), ответственный по профилактике ДДТТ (детского дорожно-транспортного травматизма), ведение сайта ОО, размещение информации на государственных сайтах и прочие виды работ   | <i>Ежемесячно по факту</i><br><i>максимально</i><br>20   |
| Трудовая функция: Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных образовательных программ |  |   |  |
| Выплаты за качество выполняемых работ  |  |   |  |
| Реализация ООП в соответствии с ФГОС   | Взаимодействие с социальными партнёрами, местным сообществом, органами местного самоуправления другими образовательными  | -Реализация дополнительных проектов   | <b>Ежемесячно</b><br><b>тах – 36</b><br><b>баллов</b><br><br><b>Ежеквартальн</b><br><b>о</b><br><b>тах – 42</b><br><b>баллов</b> |

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
|  | <p>организациями по реализации образовательных программ, ключевых мероприятий и событий, обеспечивающих эффективную индивидуализацию образования каждого обучающегося</p> | <p>(экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты)</p> <p>- Организация, оформление выставок, музеев, и т.п.</p> <p>- Деятельность с педагогами по вовлечению родителей в реализацию образовательных программ (инициация, участие в организации и проведении мероприятий, реализация совместных детско-родительских проектов)</p>   | <p>0<br/>3</p> <p><i>Ежемесячно</i></p> <p>2<br/>3</p>       |
|  | <p>Высокие результаты обучающихся по итогам участия в детских мероприятиях на уровне не ниже муниципального</p>   | <p>- доля обучающихся 5 лет и старше, принявших участие в детских мероприятиях на уровне не ниже муниципального участия, не менее 50% от общего количества обучающихся 5 лет и старше</p> <p>- наличие победителей и призеров конкурсных мероприятий на муниципальном уровне</p> <p>- наличие победителей и призеров конкурсных мероприятий на региональном уровне</p> <p>- наличие победителей и призеров конкурсных мероприятий на федеральном уровне</p>   | <p><i>Ежемесячно</i></p> <p>3</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>6</p> |
|  | <p>Результативное руководство объединениями педагогических работников</p>   | <p>Обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения на уровне муниципалитета:</p> <p>- участие в создании, изучении и рассмотрении документов, решении вопросов муниципального уровня, деятельности в составе проблемных и творческих групп на уровне не ниже муниципального</p> <p>- работа в качестве эксперта, руководителем методического объединения, проектной команды, творческой группой на мероприятиях муниципального уровня</p> <p>- работа в качестве эксперта, руководителем методического объединения, проектной команды, творческой группой на мероприятиях</p> | <p><i>Ежемесячно</i></p> <p>3</p> <p>1</p> <p>2</p>          |

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
|  |   | регионального уровня<br>- работа в качестве эксперта, руководителем методического объединения, проектной команды, творческой группой на мероприятиях федерального уровня  | 3  |
|  | Эффективное взаимодействие всех субъектов образовательного процесса   | Руководство деятельностью всех субъектов образовательного процесса в рамках ПМПк (психолого-медико-педагогической консилиум)  | <i>Ежеквартальн</i><br>0<br>3  |
|  | Эффективная работа по разработке, апробации, реализации и тиражированию инновационных практик, инновационного опыта | -публикации в СМИ, профессиональных изданиях эффективного педагогического опыта работы<br><br>- представление опыта собственной деятельности, деятельности образовательной организации (результативный, инновационный, продуктивный) на форумах, конференциях, семинарах (очное участие) Муниципального уровня<br>Регионального уровня<br>Федерального уровня | <i>Ежемесячно по факту за каждое событие</i><br><br>5<br><br>3<br>5<br>7 |

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА, УЧИТЕЛЯ-ДЕФЕКТОЛОГА, ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Таблица 4

| Наименование выплаты (трудовые действия)   | Условия получения выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты (в баллах) |
|--|---------------------------|---|---------------------------|
| Трудовая функция: Психолого-педагогическое и методическое сопровождение по проектированию и реализации основных и адаптированных образовательных программ в образовательных организациях дошкольного образования |                           |   |                           |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач  |                           |   |                           |
| Организация деятельности   | Участие в разработке и    | -участие в мероприятиях и событиях по                   | Максимально – 26 баллов   |

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях | реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды | реализации образовательной организацией инновационных проектов в качестве пилотной, базовой, стажёрской инновационной площадки на уровне не ниже муниципального;<br>-организация<br>- участие   | Ежемесячно по факту проведения<br><br>2<br>5   |
|   |  | - участие в мероприятиях сетевого взаимодействия с социальными партнёрами, другими образовательными организациями, нацеленная на развитие образовательной организации<br>-организация<br>- участие  | Ежемесячно<br><br>2<br>5   |
|   |  | - наличие и планомерная реализация планов формирования предметно-развивающей среды  | Раз в полгода<br>2   |
|   |  | Качественная реализация индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении и 100% детей, стоящих на разных видах профилактического учета (в соответствии с отчётной документацией)<br>Ведение базы данных | Ежемесячно<br>2<br><br>1   |
|   |  | Разработка и реализация дополнительных программ в рамках основной общеобразовательной программы (кружковая деятельность)  | Ежемесячно<br><br>4  |
|   |  | Участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов   | По факту проведения<br>5   |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы                                    |  |   | Максимально - 10 баллов  |
| Создание условий организации образовательного процесса                                  | Высокое качество условий организации образовательного процесса   | - 1-5 рейтинг по итогам проведения независимой оценки качества образовательной деятельности ДООУ (анкетирование родителей, смотр кабинетов, сайт страницы специалистов)   | Один раз в год от 1 до 5 (в зависимости от рейтинга: 1 рейтинг – 5 баллов; 2 рейтинг – 4 балла и т.д.) |
|   |  | Результативное наставничество молодых педагогов   | Ежемесячно<br>2  |
|   | Увеличение контингента обучающихся   | Интенсивность психолого-педагогического сопровождения детей по реализации индивидуальных маршрутов развития ребенка.  | Ежемесячно<br>2 балла за одного ребенка  |
|   | Высокие результаты обучающихся по  | Участие обучающихся в детских   | Максимально – 15 баллов<br>Ежемесячно по   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| итогах участия в детских мероприятиях на уровне не ниже муниципального  | мероприятиях  | факту проведения<br>1<br>3                                      |
|   | -ДОУ<br>-муниципалитет  |   |
|   | Наличие победителей и призеров конкурсных мероприятий на муниципальном региональном федеральном уровнях (за каждого победителя)   | Ежемесячно<br>3 (очное)<br>5 (очное)<br>0,5<br>(дистанционно)   |
|   |   | Максимально – 21 балл   |
| Высокие результаты педагогических работников по итогам участия в профессиональных конкурсах ишицированных муниципальной системой образования, Министерством образования Красноярского края и Российской Федерации | Очное участие в профессиональных конкурсах  | Ежемесячно по факту проведения                                  |
|   | Муниципальный уровень:<br>Региональный уровень:<br>Федеральный уровень:   | 3<br>5<br>10  |
|   | Победа в профессиональных конкурсах:<br>Муниципальный уровень:<br>Региональный уровень:<br>Федеральный уровень:<br>Заочное участие:<br>Победа в заочном участии   | 5<br>10<br>20<br>0,5<br>1                                       |
|   |   | Максимально – 5 баллов  |
| Инновационная деятельность  | Разработка и реализация проектов, авторских программ, технологий, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной и коррекционно-развивающей деятельностью, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки. | Ежемесячно по факту проведения<br>5                             |
|   |   | Максимально – 3 балла   |
| Организация и проведение внешних независимых оценочных процедур   | Экспертная деятельность (заполнение материалов и их обработка, анализ данных)   | Ежемесячно по факту проведения<br>3                             |
|   |   | Максимально – 6 баллов  |
| результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими   | обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения   | Ежемесячно<br>ДОУ – 26;<br>Город – 36<br>Руководитель ГМО – 5 б |

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
|   | объединениям, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне)   | участие в творческих группах  | ДОУ – 16.<br>Город 26                   |
|   |  |   | Максимально – 20 баллов                 |
|   | Дополнительные виды работ  | Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности: председатель ПК (профсоюзного комитета), ответственный по профилактике ДДТТ (детского дорожно-транспортного травматизма), ведение сайта ОО, размещение информации на государственных сайтах и прочие виды работ | Ежемесячно по факту максимально 20      |
| Трудовая функция: Оказание психолого-педагогической помощи обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации. обучающимся с особыми образовательными потребностями |  |   |   |
| <b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>  |  |   |   |
| Участие в разработке и реализации ООП в соответствии с ФГОС   | Взаимодействие с социальными партнерами, местным сообществом, органами местного самоуправления другими образовательными организациями по реализации образовательных программ, ключевых мероприятий и событий, обеспечивающих эффективную индивидуализацию образования каждого обучающегося | -Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты)<br>-Создание элементов инфраструктуры ( оформление выставок, музея, театральной студии и т.п.)  | Ежемесячно<br>5<br><br>5                |
|   | Формирование социальных и поликультурных компетенций у родителей воспитанников   | вовлечение родителей в реализацию образовательных программ (инициация родителями и их участие в организации и проведении мероприятий, реализации совместных детско-родительских проектов, разнообразие форм работы с родителями)  | Ежемесячно<br>2 (за каждое мероприятие) |
|   | Эффективное взаимодействие всех субъектов  | положительная динамика развития детей по итогам психолого-медико-педагогического консилиума   | Раз в квартал<br><br>5                  |

|  |   |  |  |   |
|--|---|--|--|---|
|  | образовательного процесса   |  | Своевременная и качественная подготовка пакета документов для представления на ПМПК  | Ежемесячно по факту<br>1 балл за ребенка        |
|  |   |  | Оказание адресной помощи одаренным обучающимся (реализация индивидуальных программ).   | Ежемесячно<br>Один балл за 1 ребенка            |
|  | Эффективная работа по разработке, апробации, реализации и тиражированию инновационных практик, инновационного опыта |  | -публикации в СМИ, профессиональных изданиях эффективного педагогического опыта работы   | Ежемесячно по факту<br>(за каждое событие)<br>5 |
|  |   |  | - представление опыта собственной деятельности, деятельности образовательной организации (результативный, инновационный, продуктивный) на форумах, конференциях, семинарах (очное участие) Муниципального уровня | 3   |
|  |   |  | Регионального уровня<br>Федерального уровня  | 5<br>7  |

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ МЛАДШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ, ШЕФ-ПОВАРА, ПОВАРА, ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ, КЛАДОВЩИКА, КАСТЕЛЯНКИ, РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ, ДВОРНИКА, ПОДСОБНОГО РАБОЧЕГО, СТОРОЖА ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Таблица 5

|  |   | Младший воспитатель  |   |
|--|---|--|---|
| Помощь в организации образовательного процесса | Помощь в создании предметно-развивающей среды, организации занятий с детьми | Качественно, без замечаний   | 3 |
|  | Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня    | Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | 3 |
| Участие в                                      | Помощь в организации и  | Качественная подготовка и  | 3 |

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
| мероприятия учреждения  | привлечение персонала  | Отсутствие замечаний по результатам проверок  | 3   |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм   | Отсутствие замечаний надзорных органов   | Отсутствие замечаний по результатам проверок  | 3   |
| Осуществление дополнительных работ  | Наличие дополнительных работ   | Полнота и своевременность исполнения  | <i>Ежемесячно по факту</i><br>максимально<br>20   |
| <b>Шеф-повар, повар</b>   |  |   |   |
| Важности выполняемых работ, качество при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения | Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, отсутствие нарушений норм санитарного законодательства. | Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов   | 3   |
|   | допущенных по вине работников  | Отсутствие вспышек заболеваний  | 3   |
|   | Сохранение здоровья детей  | Отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготавливаемой пищи, отсутствие замечаний надзорных органов | 3   |
|   | Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно циклическому меню, соблюдение технологического процесса приготовления пищи                     | Отсутствие замечаний администрации учреждения   | 3   |
| Осуществление дополнительных работ  | Состояние помещений и территории учреждения  | Полнота и своевременность исполнения  | <i>Ежемесячно по факту</i><br>максимально<br>20   |
| <b>Делопродователь</b>  |  |   |   |
| Ответственное отношение к выполнению задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения                | Полнота, своевременность и качество исполнения поставленных задач на отчетный период   | Отсутствие замечаний по своевременности исполнения отчетов и предоставления информации  | 3   |
|   | Качество ведения баз данных  | Полнота, своевременность, внесение информации, отсутствие ошибок  | 3   |
|   | Ведение документации учреждения и работы с кадрами при совмещении должности  | Подготовка локальных актов учреждения, нормативных актов  | Соответствие действующего законодательства нормам |
|   | Интенсивный труд и высокие результаты работы при выполнении задач, определенных  | Большой объем и интенсивность работ, своевременное представление информации, качественное   | 3   |

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
|   | должностными обязанностями, планами деятельности учреждения   | оформление отчетных и других документов, отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе. |  |
|   | ведение документации по кадрам, делопроизводство учреждения   | Полнота и своевременность исполнения   | 3  |
| Эффективное использование современных систем работы с информацией, документами  | Разработка и ведение баз данных, сайтов, банка данных, каталогов, архивов, отчетной и иной документации | Качество ведения (заполняемость, своевременность внесения информации, отсутствие ошибок)         | 3  |
| Взаимодействие с другими ведомствами (Пенсионный фонд, Военный комиссариат, Центр занятости и др.)                      | Обработка и предоставление информации, отчётов, ведение учётной документации                            | Отсутствие замечаний   | 8  |
| Осуществление дополнительных работ  | Наличие дополнительных работ  | Полнота и своевременность исполнения   | <i>Ежемесячно по факту максимально</i>       |
|   |   |  | 20   |
| <b>Кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, подсобный рабочий, сторож</b> |   |  |  |
| Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения   | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности                                    | Отсутствие замечаний, жалоб  | 3  |
|   | Систематизация оборудования   | Наличие системы хранения и использования, отсутствие нареканий                                   | 3  |
|   | Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций                                    | Отсутствие протоколов  | 3  |
| Осуществление дополнительных видов работ  | Качественное выполнение дополнительных видов работ  | Ремонтные работы, сезонные благоустройство территории и прочие виды работ.                       | <i>Ежемесячно по факту максимально</i><br>20 |
|   | Проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования  | Временные затраты со 100% качеством до 1 часа  | 3  |

**ВИДЫ ВЫПАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ  
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО АХР  
МАДОУ № 15**

|  |   | <b>Заместитель заведующего по АХР</b>   |   |
|--|---|---|---|
| Создание условий для осуществления образовательного процесса   | Эффективность финансово-хозяйственной деятельности                          | Экономия энергоресурсов не менее 3%   | 5 |
|  |   | Обеспечение качества материально-технических условий в соответствии с муниципальным заданием, плановыми показателями программы развития образования города, программы развития образовательного учреждения. | 3 |
|  |   | Своевременное заключение контрактов, договоров  | 3 |
|  |   | Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности  | 3 |
| Ответственное отношение к выполнению задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения | Своевременное выполнение плановых мероприятий по содержанию здания и групп, | Отсутствие замечаний  | 3 |
|  |   | Самостоятельность при реализации мероприятий по обеспечению санитарного и технического состояния закрепленных помещений   | 3 |
|  | Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации           | Качественное исполнение, отсутствие замечаний   | 3 |
|  |   | Обеспечение сохранности имущества и его учета   | 3 |
|  | Отсутствие нарушений сроков и качества подготовки и сдачи отчетности        | Качественное исполнение, отсутствие замечаний   | 3 |
|  |   | Отсутствие нарушения сроков подготовки и сдачи отчетности   | 3 |
| Умение выстраивать эффективное   | Отсутствие пореканий  | 3   |   |

|                                    |   |  |   |
|------------------------------------|---|--|---|
|                                    | взаимодействие для достижения целей учреждения  |  |   |
| Важность выполненной работы        | Интенсивный труд и высокие результаты работы при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения | Большой объем и интенсивность работ. Своевременное представление информации, качественное оформление отчетных и других документов. Отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе. | 3   |
| Осуществление дополнительных работ | Наличие дополнительных работ  | Полнота и своевременность исполнения   | <i>Ежемесячно по факту<br/>максимально<br/>20</i> |

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ.**

| № п/п | Виды и условия персональных выплат   | Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|-------|--|--|
| 1.    | За опыт работы в занимаемой должности: <*>                                     |  |
| 1.1.  | От 1 года до 5 лет:  | 5%   |
|       | При наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*> | 15%  |
|       | При наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>   | 20%  |
|       | При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*>         | 15%  |
|       | При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <*>           | 20%  |
| 1.2.  | От 5 лет до 10 лет:  | 15%  |
|       | При наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*> | 25%  |
|       | При наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>   | 30%  |
|       | При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*>         | 25%  |
|       | При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>            | 30%  |
|       | Свыше 10 лет   | 25%  |
|       | При наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*> | 35%  |
| 1.3.  | При наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>   | 40%  |
|       | При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <*>        | 35%  |
|       | При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>            | 40%  |
| 2     | За сложность, напряженность и особый режим работы:                             |  |
| 2.1.  | Проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):                          |  |
|       | Учителям истории, биологии и географии   | 5%   |
|       | Учителям физики, химии, иностранного языка                                     | 10%  |
|       | Учителям математики  | 15%  |
|       | Учителям русского языка, литературы  | 15%  |
|       | Учителям начальных классов   | 15%  |
|       | Преподавателям учреждений профессиональных образовательных организаций         | 15%  |
| 2.2.  | За классное руководство, кураторство <***>                                     | 2 700,0 рублей   |

|      |   |               |
|------|---|---------------|
| 2.3. | За заведование элементами инфраструктуры:<***>:   |               |
|      | Кабинетами, лабораториями,  | 10%           |
|      | Учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами   | 20%           |
| 2.4. | За обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных организациях, эффективную и оперативную работу в специализированных организациях по ведению бухгалтерского учета   | 120%          |
| 2.5. | За эффективную координацию деятельности городских профессиональных сообществ для ресурсно-методического обеспечения деятельности образовательных учреждений   | 120%          |
| 2.6. | Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания   | 20%           |
| 3    | Специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации.<br>Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20%           |
| 4    | Красные выплаты воспитателям красных государственных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>   | 718,4 рубля   |
|      | Краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей красных государственных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>   | 2 155,2 рубля |
| 5    | За высокую интенсивность работы воспитателя и младшего воспитателя ДОУ в период адаптации воспитанников вновь набранных групп ДОУ   | 15%           |
| 6    | Руководителям городских профессиональных педагогических сообществ с учетом количества членов сообщества   | 15%           |

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

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

<\*\*\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (далее образовательные организации).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

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

<\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя организации в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2 155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника 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.

Пронумеровано и прошнуровано

Скреплено подписью и печатью

371 *Труфангалиева* листов

и.о. заведующего МАНДОУ № 15

И. Ю. Чепцова

