

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 26»

А.В. Васьд
03.04.2023

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 26»
О.В. Васьд



03 » 04 2023г

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 26 с приоритетным осуществлением
деятельности по художественно-эстетическому развитию детей»

I. Общие положения

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников (далее – Положение) разработано в соответствии с ТК РФ, на основании Постановления администрации города Ачинска от 30.10.2014г № 472-п «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений подведомственных управлению образования Администрации города Ачинска» (с учетом изменений), Постановления администрации города Ачинска от 01.07.2011 № 221-п (с учетом изменений), от 01.07.2011 № 222-п «Об утверждении условий, при которых размер окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы», № 473-п (с учетом изменений) регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 26 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей» (далее – МБДОУ «Детский сад № 26»).

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

Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 26» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, обсуждаются и принимаются трудовым коллективом, а затем утверждаются приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 26» с учетом мнения выборного первичной профсоюзной организации.

1.3 МБДОУ «Детский сад № 26», в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок и других мер материального стимулирования.

1.4 Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 26» включает в себя следующие элементы оплаты труда:

– гарантированную часть, которая включает:

а) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаются в соответствии с настоящим положением;

б) персональные выплаты, которые определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы. Размер персональных выплат устанавливается в соответствии с Положением;

в) выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты стимулирующего характера:

Установление стимулирующих выплат в МБДОУ «Детский сад № 26» осуществляется на основе коллективного договора, настоящего Положения об оплате труда для работников МБДОУ «Детский сад № 26», утверждаемого заведующим с учетом мнения представительного органа образовательной Организации.

1.5 Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени установлена на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г № 1601 в ред. от 13.05.2019г «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о

порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

1.6 Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников МБДОУ «Детский сад № 26», составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход 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.

1.7 Для работников МБДОУ «Детский сад № 26», оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МБДОУ «Детский сад № 26» услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.8 Наименования должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, профстандартом педагога утвержденным правительством РФ.

1.9 Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.10 Оплата труда осуществляется с обязательным соблюдением требований, установленных статьёй 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются 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 первичной профсоюзной организации.

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).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N216н, Постановления администрации города Ачинска Красноярского края от 30.10.2014г № 472-п «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений» (с учетом изменений), приложение № 1 к «Примерному положению об оплате труда для работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений» (в ред. от 22.01.2015 № 008-п, от 09.01.2017 № 002-п, от 27.07.2017 № 228-п, от 25.12.2017 № 427-п, от 07.05.2018 № 126-п, от 20.09.2018 № 332-п, от 30.09.2019 № 401-п, от 18.05.2020 № 143-п, от 20.07.2020 № 186-п, от 05.10.2020 № 248-п, от 24.01.2022 № 023-п, от 04.04.2022 № 095-п).

III. Общие положения

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3 621,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3 813,0 <u><*></u>
2 квалификационный уровень		4 231,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 255,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 120,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 547,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 456,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 171,0
	при наличии высшего профессионального образования	8 168,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 847,0
	при наличии высшего профессионального образования	8 942,0

[<*>](#) Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 305,0 руб.).

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3 813,0
2 квалификационный уровень	4 023,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4 231,0
2 квалификационный уровень	4 650,0
3 квалификационный уровень	5 109,0
4 квалификационный уровень	6 448,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4 650,0
2 квалификационный уровень	5 109,0
3 квалификационный уровень	5 608,0
4 квалификационный уровень	6 742,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8 460,0

3. Профессиональные квалификационные группы 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	3 275,0
2 квалификационный уровень	3 433,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	

уровня»	
1 квалификационный уровень	3 813,0
2 квалификационный уровень	4 650,0
3 квалификационный уровень	5 109,0
4 квалификационный уровень	6 154,0

4. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7 871,0
Художественный руководитель	8 057,0
Специалист по охране труда	4 650,0
Специалист по охране труда II категории	5 109,0
Специалист по охране труда I категории	5 608,0

4. 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 настоящим положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 26 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей»;

K – повышающий коэффициент;

4. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», принимая во внимание приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных

министерству образования Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы»,

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%

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

4.1. 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 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).

- 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.

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

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно настоящего Положения.

4.2. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников МБДОУ «Детский сад № 26» 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.

4.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам экспертной оценки условий труда проведенной в учреждении, размер составляет 12 %.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливаются на основании статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Перечень должностей: шеф-повар, повар, подсобный рабочий.

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

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

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

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20

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

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

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

4.8. 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 настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата на местном уровне. Региональная выплата на местном уровне для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленной настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата на местном уровне, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени. Для целей настоящего пункта, при расчете региональной выплаты на местном уровне 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 на местном уровне включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

V. Выплаты стимулирующего характера

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

5.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ «Детский сад № 26» с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Работникам МБДОУ «Детский сад № 26», по решению коллектива, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ «Детский сад № 26», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

5.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МБДОУ «Детский сад № 26».

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:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

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

- 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.

$$C_{1 \text{ балла}} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum B_i,$$

n_i

где:

$Q_{\text{стим. раб.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

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

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

где:

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

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

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

5.5. 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, расширения зон обслуживания или увеличения объема выполняемой работы.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 1 (стр.14)*.

5.6. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт 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 устанавливается в соответствии с *приложением № 2 (стр.16)*.

5.7. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, на которых наложено дисциплинарное взыскание за невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на них задач.

5.8. Стимулирующие выплаты работникам, находящимся на листке временной нетрудоспособности в течение месяца начисляются за фактически отработанные дни (расчет - % 100 – полный рабочий месяц).

5.9. Стимулирующие выплаты работникам, находящимся в очередном или учебном отпуске начисляются за фактически отработанные дни (расчет - % 100 –полный рабочий месяц).

5.10. Стимулирующие выплаты разового характера выплачиваются в размере до 2 установленных окладов, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- в связи с персональными юбилейными датами (50,55,60,65 – лением со дня рождения работника);
- в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- иные основания по решению комиссии.

5.11. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников МБДОУ «Детский сад № 26» определяются согласно *приложения № 3 (стр. 18)* к настоящему Положению.

5.12. Заработная плата работникам выплачивается 2 раза в месяц. За первую половину месяца заработная плата выплачивается 18 числа текущего месяца, за вторую 3 числа следующего месяца. Стимулирование работников осуществляется ежемесячно.

VI.Единоновременная материальная помощь

6.1.Работникам МБДОУ «Детский сад № 26» в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

6.2.Единоновременная материальная помощь работникам МБДОУ «Детский сад № 26» оказывается, по решению заведующего МБДОУ «Детский сад № 26» в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.3.Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику МБДОУ «Детский сад № 26» в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам МБДОУ «Детский сад № 26»

производится на основании приказа руководителя МБДОУ «Детский сад № 26» с учетом положений настоящего раздела.

VII. Оплата труда заместителей заведующего МБДОУ «Детский сад № 26»

7.1. Оплата труда заместителей заведующего осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

7.2. Размер должностного оклада заместителей заведующего устанавливаются заведующим МБДОУ «Детский сад № 26» на 10 % ниже размера должностного оклада заведующего МБДОУ «Детский сад № 26».

7.3. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего МБДОУ «Детский сад № 26» устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

7.4. Заместителям заведующего МБДОУ «Детский сад № 26» в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

7.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности заместителей определяются согласно *приложения № 4, (стр. 39)* к настоящему Положению.

7.6. Виды и размер персональных выплат заместителям заведующего МБДОУ «Детский сад № 26» определяются согласно *приложения № 5(стр.45)* к настоящему Положению.

7.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы заместителям заведующего МБДОУ «Детский сад № 26» определяется согласно *приложения № 6 (стр.47)* к настоящему Положению.

7.8. Заместителям заведующего МБДОУ «Детский сад № 26» сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 26».

7.9. Заместителям заведующего МБДОУ «Детский сад № 26» может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела V настоящего Положения.

7.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МБДОУ «Детский сад № 26» и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается Примерным положением об оплате труда в кратности до 6.

VIII. Условия, при которых стимулирующие выплаты не производятся:

работнику, имеющему выговор или допустившему:

- нарушение трудовой дисциплины;
- травматизм (в течение 3 месяцев следующих за нарушением)
- конфликтную ситуацию с родителями, детьми, сотрудниками (от 1 месяца до 3 месяцев в зависимости от решения комиссии по трудовым спорам и степени тяжести конфликта);
- нарушение или невыполнение правил пожарной безопасности (в течение месяца следующего за нарушением);
- нарушение или невыполнение правил охраны труда (в течение месяца следующего за нарушением);
- нарушение или невыполнение санитарных норм и правил (в течение 3 месяцев следующих за нарушением);

Все случаи нарушения или невыполнения оформляются протоколом комиссии и приказом руководителя, при наличии объяснительной работника.

IX. Другие вопросы оплаты труда.

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

10.1. Оплата труда педагогическим работникам.

10.2. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в образовательной Организации МБДОУ «Детский сад № 26» применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

10.3. Почасовая оплата труда воспитателей и педагогов в образовательной Организации МБДОУ «Детский сад № 26» применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и педагогов.

Размер оплаты за один час работы для воспитателей и педагогических работников определяется по следующей формуле:

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

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

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

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

C_т - количество ставок.

10.4. Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

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

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

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

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

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

10.5. Оплата труда иным работникам.

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

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

$$C_p = \text{ФОТ}_p / \text{Ч}_p / N, \text{ где}$$

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

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

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

N - количество рабочих дней в году.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя образовательной Организации МБДОУ «Детский сад № 26», без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится оплата в процентном соотношении, не более 100%, от оклада того сотрудника, на которого возлагаются данные обязанности с учетом районного и северного коэффициента. При исполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя, размер стимулирующих выплат согласуется с учредителем.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников МДОУ «Детский сад № 26»

Размер персональных выплат работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных, бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края» с учетом изменений,

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	За опыт 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», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения. <***>	20%
1.2.	От 5 до 10 лет;	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова	30%

	«Народный» », при условии соответствия почетного звания профилю учреждения. <***>	
1.3.	Свыше 10 лет;	
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения. <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	40%
2	За сложность и особый режим работы:	
2.1.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
	Узким специалистам за заведование элементами инфраструктуры: -кабинетами, лабораториями,	10%
	- учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами.	20%
	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными 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%
	краевые выплаты муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,40

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

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

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

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

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера) пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 26»

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам МБДОУ «Детский сад № 26»

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы баллы	периодичность
	наименование	индикатор		
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	5	За год
		95% выделенного объема средств	10	
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	5	За год
	Капитальный ремонт		10	
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	5	За год
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	10	За год
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	10	За год
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	10	За год

Работа с родителями.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтной ситуации.	100%	5	За год
	Результативное привлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс.	Применение новых форм, совместная деятельность, создание клубов и др.	5	За год
Организация здоровьесберегающей и воспитывающей среды	Отсутствие травм и несчастных случаев.	100%	10	За год

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 26»

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для работников МБДОУ «Детский сад № 26»

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	Периодичность оценки	
		Наименование	Индикатор	Баллы		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.						
Инспектор по кадрам	Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообеспечению	Своевременно и без замечаний отсутствие нарушений, замечаний	2	на месяц	
		Организация и ведение кадрового и воинского учета		2		
	Ведение системы учета персональных данных	Учет в соответствии с локальными актами учреждения	Наличие необходимой документации, обеспечивающей защиту персональных данных сотрудников	2	на месяц	
	Выстроенная система архивных документов	Соблюдение требований предоставления архивных данных	Своевременное устранение замечаний	1	на месяц	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Систематическая работа по комплектации кадров	Взаимодействие с ведомствами города по вопросам трудоустройства	Отсутствие свободных вакансий, своевременный подбор персонала.	2	на месяц	
	Обработка, оперативность и предоставление дополнительной информации	Отсутствие замечаний по срокам и качеству	Отсутствие и своевременное устранение замечаний	2	на месяц	
Наличие и использование автоматизированных программ в работе	Установка и использование компьютерных программ в работе учреждения, систематическая работа в ИАС «Аверс» систематическая работа в ИАС 1С-кадры	Своевременно, качественно, без замечаний со стороны учредителя Соблюдение сроков бухгалтерской отчетности, начисления заработной платы	1	на месяц		

	Осуществление текущего информирования коллектива (изменение в законодательстве, вопросы, возникшие у сотрудников и т.п.)	Проведение дней информирования по кадровой работе, освещение вопросов Трудового законодательства на планерках, собраниях	Фактическое проведение мероприятия	1	на месяц
	Организация оперативного контроля за соблюдением трудовой дисциплины в коллективе.	Проведение контрольных мероприятий в части соблюдения трудовой дисциплины в режиме дня.	Фактическое проведение мероприятия, служебная записка по итогам контроля.	2	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств, своевременное предоставление статистической отчетности	отсутствие замечаний	1	на месяц
		Своевременная передача данных в ПФР и ФСС		2	
	За высокую результативность выполнения дополнительных сложных (внеочередных) работ и достижения высоких показателей	Мероприятия, связанные с обеспечением бесперебойного функционирования учреждения	По факту выполнения работ, с предоставлением подтверждения.	1	за каждое
	Участие в мероприятиях учреждения	Работа в комиссиях различного уровня	Участие в работе комиссии, подтвержденное протоколом	1	на месяц
					Итого: 20

Должности	Критерии оценки эффективности и качества	Условия		Предельное количество баллов	Периодичность оценки
		Наименование	Индикатор		
Делопродизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Выстроенная система архивных документов	Соблюдение требований предоставления архивных данных; Создание систематизированного архива	наличие электронной базы в учреждении, системное обновление	2	На месяц
	Ведение документооборота в соответствии с номенклатурой учреждения.	Ведение, учет и системное хранение.	Отсутствие замечаний руководителя	2	На месяц
	Систематическая работа по комплектации возрастных групп в ДОО	Обработка документов, формирование личных дел, предоставление вакансий в управление образования администрации города Ачинска	Отсутствие замечаний руководителя	2	месяц

	Обработка, оперативность и предоставление дополнительной информации	Отсутствие замечаний по срокам и качеству	отсутствие замечаний и своевременное устранение	2	На месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Наличие и использование автоматизированных программ в работе	Установка и использование компьютерных программ в работе учреждения, систематическая работа в ИАС «Аверс»	Своевременно, качественно, без замечаний со стороны учредителя	2	На месяц
	Осуществление текущего информирования коллектива	Освещение вопросов по льготам компенсационным выплатам по родительской плате	Фактическое проведение мероприятий	1	На месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Работа с родителями	Оформление документов на льготные, компенсационные выплаты	Отсутствие замечаний и своевременное устранение	2	На месяц
		Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями воспитанников, обращений в управление образования, администрации ДОУ		2	
	Осуществление дополнительных работ	Проведение срочных и особо важных работ.	По факту выполнения работ, с предоставлением подтверждения.	1	за каждый вид
		участие в комиссиях различного уровня	фактическое участие	1	на месяц
		участие в событийных мероприятиях ДОО, конкурсах.	фактическое участие	1	на месяц
	Итого:	18			

Должность	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Младший воспитатель	Критерии оценки эффективности и качества		Индикатор	Предельное количество баллов	Периодичность оценки
	Работа с родителями	Отсутствие обоснованных обращений родителей, по поводу конфликтных ситуаций.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	1	На месяц
	Экономия энергоресурсов	Соблюдение режима экономии	Отсутствие замечаний администрации и надзорных органов	1	На месяц
	Экономия моющих средств	Рациональное использование моющих средств	Отсутствие замечаний администрации	1	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Карантинные мероприятия	Выполнение плана профилактики в полном объеме, согласно требованиям СанПиН.	Отсутствие замечаний администрации и надзорных органов	1	На месяц
	Создание благоприятного психологического климата в группе воспитания	Посещаемость воспитанников не менее 70%	предоставление данных в комиссию до 20 числа	2	На месяц
		Заболеваемость воспитанников не более 11%		2	На месяц
		Наличие в группе вновь прибывших воспитанников, проходящих адаптацию к условиям ДОУ (более 2 человек)	Предоставление данных в комиссию (листов адаптации групп)	2	На месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Осуществление дополнительных работ	Проведение срочных и особо важных работ.	Фактическое выполнение	1	за каждый вид работ
		участие в комиссиях различного уровня	фактическое участие	1	на месяц

		участие в событийных мероприятиях ДОО, конкурсах	фактическое участие	2	на месяц
		участие в организации образовательного процесса, взаимодействие с воспитателем	фактическое участие	2	на месяц
		Участие в мероприятиях по ландшафтному дизайну	фактическое участие	1	За каждый вид работ
Итого:				17	

Шеф – повар/повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Индикатор	Предельное количество баллов	Периодичность оценки
			Отсутствие предписаний	2	На месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Соблюдение действующего санитарного законодательства в процессе производства.	Выполнение мероприятий направленных профилактику инфекционных заболеваний	в течение месяца без замечаний	2	на месяц
		соблюдение санитарных норм при ликвидации отходов производства (утилизация отходов, тары в соответствии с санитарными требованиями)	в течение месяца без замечаний	1	на месяц
	Организация контроля в процессе производства и приготовления блюд	Соблюдение технологического процесса приготовления блюд в соответствии с санитарными нормами и технологическими картами.	Отсутствие замечаний	2	На месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Содержание помещений, рабочего места, спецодежды и внешнего вида в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим требованиями.	Надлежащее санитарное состояние	Отсутствие замечаний администрации учреждения	2	На месяц

	Экономия энергоресурсов	Сохранность посуды, оборудования. обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования; экономия тепловодоресурсов;	Бесперебойная работа оборудования, отсутствие порчи, утраты	1	На месяц
	Соблюдение процесса производства в соответствии с циклическим меню.	Отсутствие устных и письменных замечаний медицинского работника, заведующего, заместителя заведующего по АХР.	Отсутствие замечаний	2	на месяц
	Осуществление дополнительных работ	Проведение срочных и особо важных работ.	По ходатайству администрации	1	за каждое
		участие в комиссиях различного уровня	фактическое участие	1	н месяц
		Участие в актуализации циклического меню, в соответствии с потребностями воспитанников.	фактическое участие	2	на месяц
Итого					16

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы								
Уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, машинист по стирке белья, кастелянша	Осуществление дополнительных работ			индикатор	Предельное количество баллов	Периодичность оценки		
		Выполнение дополнительных работ, связанных с бесперебойной работой учреждения.				Наличие выполненной дополнительно работы с предоставлением данных заместителю заведующего по АХР ежемесячно, до 20 числа	1	за каждый вид работ
		участие в событийных мероприятиях ДОО					2	на месяц
		пошив костюмов к праздникам					1	(за каждый)
		оказание взаимопомощи при организации ВОП (по производственной необходимости)					2	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ								
Содержание рабочего места и имущества в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	1. Выполнение санитарных правил в процессе трудовой деятельности		Отсутствие замечаний		2	На месяц		

	Бережное отношение к имуществу учреждения	1. Экономия энергоресурсов;	отсутствие перерасхода энергоресурсов в учреждении	2	На месяц	
		2. Рациональное расходование мощных средств;	Отсутствие замечаний	2	На месяц	
Итого:					12	

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Осуществление дополнительных работ			Предельное количество баллов	Периодичность оценки	
		Участие в мероприятиях по ландшафтному дизайну	индикатор	1	За каждый вид работ	
		Выполнение срочных поручений связанных с обеспечением бесперебойного функционирования учреждения.	Наличие выполненных поручений и срочных работ	2	на месяц	
		Участие в проведении работ связанных с ликвидацией аварий	фактическое выполнение работ	2	на месяц	
		участие в событийных мероприятиях ДОО	Фактическое участие	2	на месяц	
		Помощь в создании условий для организации образовательного процесса в ДОО (при разработке и реализации проектов педагогов)	фактическое выполнение	2	на месяц	
	Выплаты за качество выполняемых работ					
Бережное отношение к имуществу учреждения	Экономия энергоресурсов		отсутствие перерасхода энергоресурсов в учреждении	2	На месяц	
	Сохранность инструмента и оборудования		Отсутствие фактов порчи (поломки), утери имущества	1	на месяц	
Итого:					12	

Сторож, сторож- вахтер	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				Оценка	Оценка комисси и	Примеча ние	
Осуществление дополнительных работ	Критерии оценки эффективности и качества	индикатор	Предельное количество баллов	Периодичность оценки				
	Участие в проведении работ связанных с ликвидацией аварий	фактическое выполнение работ	1	за каждый вид				
	Выполнение срочных поручений связанных с обеспечением бесперебойного функционирования учреждения.	фактическое выполнение поручений	2	на месяц				
	Участие в мероприятиях по ландшафтному дизайну	фактическое выполнение работ	1	за каждый вид работ				
	участие в событийных мероприятиях ДОО	фактическое участие	2	на месяц				
	помощь в создании условий для организации образовательного процесса в ДОО (при разработке и реализации проектов педагогов)	ходатайство старшего воспитателя	2	на месяц				
	Выплаты за качество выполняемых работ							
	Бережное отношение к имуществу учреждения	Сохранность имущества и товарно-материальных ценностей в учреждении и на территории	Отсутствие порчи, утраты имущества отсутствие замечаний администрации	1	на месяц			
		обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования	Отсутствие замечаний	1	На месяц			
		Экономия энергоресурсов;	отсутствие перерасхода энергоресурсов в учреждении	2	На месяц			
Итого:					12			

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					Оценка	Оценка комиссии	Примечание	
Дворник	Критерии оценки эффективности и качества		индикатор	Предельное количество баллов	Периодичность оценки			
	Осуществление дополнительных работ	Участие в мероприятиях по ландшафтному дизайну	фактическое выполнение работ	1	За каждый вид работ			
		Участие в проведении текущих ремонтных работ работ связанных с ликвидацией аварий	фактическое выполнение работ	1	за каждый вид работ			
		Соблюдение режима безопасности на территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации	2	на месяц			
		помощь в создании условий для организации образовательного процесса в ДОО (при разработке и реализации проектов педагогов)	ходатайство старшего воспитателя	2	на месяц			
	Выплаты за качество выполняемых работ							
	Содержание территории д/с и имущества в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, образцовое содержание территории	Отсутствие замечаний администрации и контролирующих организаций.	2	На месяц			
	Бережное отношение к имуществу учреждения	Сохранность имущества и товарно-материальных ценностей	Отсутствие порчи, утраты, хоз.инвентаря	2	На месяц			
		Соблюдение техники безопасности при выполнении работ	отсутствие замечаний заместителя заведующего по АХР	2	На месяц			
Итого:				12				

Кладовщик	Выплаты за важность выполняемой работы. Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Осуществление дополнительных работ		Критерии оценки эффективности и качества	индикатор	Предельное количество баллов	Периодичность оценки
		выполнение дополнительной работы, обеспечивающей бесперебойное функционирование ДОО	фактическое выполнение	1	за каждый вид работ
		участие в событийных мероприятиях ДОО, конкурсах	фактическое участие	1	на месяц
		участие в комиссиях различного уровня	фактическое участие	1	на месяц
		Участие в актуализации цикличного меню, в соответствии с потребностями воспитанников.	фактическое участие	2	на месяц
		Участие в мероприятиях по ландшафтному дизайну	фактическое участие	1	за каждый вид работ
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Содержание склада и имущества в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, соблюдение требований товарного соседства.	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации и надзорных органов	2	На месяц	
Бережное отношение к имуществу учреждения	Сохранность имущества и товарно-материальных ценностей, обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования	Сохранность оборудования	1	На месяц	
Составление меню-требования	Рациональное расходование продуктов питания в соответствии с цикличным меню, санитарными нормами.	Отсутствие замечаний КШП, бухгалтера по питанию	3	На месяц	
Выплаты за качество выполняемых работ					
Ведение документации по расходу продуктов питания, не связанной с приходом продуктов, (согласно фактической численности детей в ДОУ)	Своевременное оформление документации по возврату продуктов питания, увеличения выхода порций.	Отсутствие замечаний технолога, перерасхода по питанию.	2	На месяц	
Учет расхода средств на продукты питания согласно контрактам (аукционам)	Без замечаний зам. зав. по АХР, заведующего	Отсутствие отклонений	2	На месяц	
Итого:					16

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении задач;					
Специалист по закупкам	Критерии оценки эффективности и качества	индикатор	предельное количество баллов	Периодичность оценки	
	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации	2	На месяц	
	Исполнительская дисциплина	Отсутствие предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях	2	На месяц	
	за интенсивность и высокие результаты работы;				
	Осуществление подготовки и правильное размещения на сайте bus.gov. отчетов о финансовых результатах деятельности учреждения	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации	2	На месяц	
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	по факту выполнения поручений	2	За каждый вид	
	выплаты за качество выполняемых работ:				
	Участие в мероприятиях по ландшафтному дизайну	по факту выполнения работ	2		
Благоустройство территории	по факту выполнения работ	2			
Участие в работе комиссий различного уровня	Участие, подтвержденное протоколом, актом.	2			
Всего:		14			

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении задач;

Специалист по охране труда (ОТ):	Критерии оценки эффективности и качества	индикатор	Предельное количество баллов	Периодичность оценки
	Оформление и своевременная сдача документации	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по соответствующему направлению	1	На месяц
	Осуществление дополнительных работ	Фактическое выполнение работ	1	За каждый вид работ
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие предписаний/ Устранение предписаний в установленные сроки	2	На месяц

за интенсивность и высокие результаты работы;

	Активное участие в жизни ДОО	Участие в событийных мероприятиях образовательной организации (конкурс, спартакиада, оформление помещений и т.д.):	2	На месяц
		Организация профилактических мероприятий по охране труда и здоровья работников учреждения (диспансеризация, санитарно-гигиеническое воспитание).	2	На месяц
	Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.	Подтверждение участия данными протокола работы комиссии.	1	на месяц
	Организация и проведение специальной оценки условий труда в ДОО и оценки профессиональных рисков	Фактическое выполнение. Своевременное предоставление информации о результатах проведенной специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.	2	На месяц

выплаты за качество выполняемых работ;

	Качественная организация вакцинации, согласно Национального календаря профилактических прививок	Фактическое выполнение. Организованы в соответствии со списками, своевременно.	2	На месяц
--	---	--	---	----------

	Качественная организация мероприятий направленных на обеспечение безопасных условий в ДОО.	Отсутствие травм, несчастных случаев (по данным медицинской сестры).	2	На месяц
		Отсутствие замечаний, устранение в установленные сроки.	1	На месяц
Итого:			16	

**Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам
(воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-организатор, инструктор по физической культуре)**

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		предельное количество баллов	периодичность оценки
		наименование	Индикатор		
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>					
ВСЕ КАТЕГОРИИ ПЕДАГОГОВ	Интеграция в общество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) занимающихся по адаптированным образовательным программам	Успешная реализация целей и задач адаптированной образовательной программы.	Фактическое посещение ребенком ДОО в течение месяца.	0,5	За группу (для узких специалистов) За ребенка (для воспитателя)
		За увеличенный объем работ при написании адаптированных программ на воспитанников.	(для специалистов, задействованных в сопровождении ребенка) участие в разработке адаптированной программы (для воспитателей комбинированных групп) при нагрузке более 2 адаптированных программ на группу.	1 0,5	на месяц за каждую
		Организация работы с детьми ОВЗ на дому	Выполнение плана индивидуальной работы с ребенком 100%, с учетом листа посещения	1	за каждого ребенка

ВСЕ КАТЕГОРИИ ПЕДАГОГОВ	Создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечения безопасности образовательного пространства,	Посещаемость среди воспитанников младшего возраста. 65% - 75%	фактические данные по посещаемости за прошедший месяц	1	на месяц
		Посещаемость среди воспитанников среднего - старшего возраста. 75% - 85% и выше	фактические данные по посещаемости за прошедший месяц	1	на месяц
	соблюдение режима дня, выполнение плана посещаемости детей в группе.	Заболеваемость не выше 11% (<i>по итогам полного прошедшего месяца</i>)	фактические данные по заболеваемости за прошедший месяц	1	на месяц
	Особый напряженный режим работы в период адаптации вновь прибывших воспитанников	Наличие в группе вновь прибывших воспитанников, проходящих адаптацию к условиям ДООУ более 2 человек.	Фактические данные о результатах адаптации.	1,5	на месяц
ВСЕ КАТЕГОРИИ ПЕДАГОГОВ	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Положительная динамика по результатам реализации адаптированной образовательной программы	по результатам мониторинга ежеквартально, при наличии протокола заседания ППК	3	на квартал
		Раннее выявление воспитанников группы риска.	Наличие подготовленной документации, участие в ППК.	1	За каждого
		Сопровождение семей находящихся на СОП, в том числе, своевременная профилактика.	Наличие утвержденного плана и материалов по итогам сопровождения.	1	на месяц
		Участие в сетевом проекте «Доброе начало»	наличие материалов по итогам проведения мероприятия с приложением заявок и анкет	1,5	на месяц
		Организация и активное участие в деятельности клуба «Ладушкины ладошки»	Наличие материалов по итогам проведения мероприятия, с приложением заявок и анкет.	1,5	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
ВСЕ КАТЕГОРИИ ПЕДАГОГОВ	Наставничество и сопровождение молодых специалистов (со стажем менее 5 лет) по приказу руководителя ДОО.	Эффективное взаимодействие по плану работы, организованная деятельность наставника и молодого специалиста.	100% выполнение мероприятий по плану.	1	за каждого

		Активное участие молодого специалиста в школе молодого педагога.	Фактическое участие.	1	на месяц
ВСЕ КАТЕГОРИИ ПЕДАГОГОВ	Представление информации о деятельности ДОО на сайте учреждения и в социальных сетях	Ведение сайта ДОО	Своевременное внесение информации по разделам сайта	1	на месяц
		Ведение официальной страницы учреждения в социальных сетях.	Своевременное внесение информации, ее актуализация и обновление.	1	на месяц
		Выполнение функций ответственного за заполнение и учет данных по воспитанникам в системе «Навигатор»	Своевременное внесение информации	1	на месяц
		Реконструкция сайта, обновление, смена дизайна.	наличие выполненных работ и результата	2	на месяц
		Подготовка фото новостей (по 2 от группы)	наличие материала	1	на месяц
ВСЕ КАТЕГОРИИ ПЕДАГОГОВ	Осуществление дополнительных работ	Проведение срочных и особо важных работ, связанных с производственной необходимостью: благоустройство и ремонтные работы, сохранность образовательного процесса, пополнение образовательной среды.	выполнение работ	1	за каждый вид работ
		Организация деятельности участников образовательного процесса по ландшафтному дизайну.	наличие результата	2	на месяц
		Эффективная организация профсоюзной деятельности в учреждении.	Наличие проведенных мероприятий по плану, подтвержденных материалами, фотоотчетами.	1	На месяц
		Инициирование и организация массовых акций с участниками образовательного процесса (флэш-моб, челлендж, марафон)	Наличие проведенных мероприятий, подтвержденных материалами, фотоотчетами на официальных страницах ДОО в сети.	0,5 Уровень ДОО 1 Городской уровень	на месяц

		Участие в массовых акциях с участниками образовательного процесса (флэш-моб, челлендж, марафон)	Индивидуальная подготовка педагогами участников мероприятия (прилагается ссылка на видеоматериал по итогам).		
Выплаты за качество выполняемых работ					
ВСЕ КАТЕГОРИИ ПЕДАГОГОВ	Качественная организация и проведение календарных праздников, итоговых общесадовых мероприятий (в соответствии с программой ДОО, методическим планом)	Эффективное взаимодействие участников в процессе подготовки.	100 % выполнение видов деятельности указанных в сценарии календарного праздника (данный показатель учитывается для календарных праздников).	2	на месяц
		Творческий подход в разработке сценариев праздников.	наличие согласованного конспекта и фотоотчета в новостной ленте по итогам проведения календарного праздника, итогового общесадового мероприятия.	1	за группу
		Участие педагогов в тематических мероприятиях на других группах.	Качественное исполнение роли персонажа или ведущего.	1	за каждую роль
ВСЕ КАТЕГОРИИ ПЕДАГОГОВ	Обеспечение занятости детей	Организация кружковой деятельности	Фотоотчет по результатам работы за месяц. Реализация плана 100%.	1,5	на месяц
ВСЕ КАТЕГОРИИ ПЕДАГОГОВ	Реализация проектной деятельности в ДОО	Разработка проектов	При предъявлении результатов в комиссию (оформленный проект с фотографиями), при реализации долгосрочного проекта – результат за отчетный период.	1,5	на месяц
		Руководство проектной деятельностью	Наличие результата	1	на месяц
		Разработка проектов, претендующих на соискание гранта	Наличие результата (награда, грант, диплом) по итогам реализации проекта	2	на месяц
ВСЕ КАТЕГОРИИ ПЕДАГОГОВ	Достижения детей. Победы и участия детей в смотрах-конкурсах, соревнованиях.	Победы и участие детей в конкурсах по уровням:	ДОО	0,5 Победа	на месяц, при условии разных номинаций
			Муниципальный уровень	0,5 участие 1 победа	на месяц за каждого, при условии разных номинаций

			краевой уровень	1 участие 1,5 победа	на месяц за каждого при условии разных номинаций
ВСЕ КАТЕГОРИИ ПЕДАГОГОВ	Эффективность работы с родителями. Участие родителей в образовательном процессе.	Организация активного взаимодействия (ярмарки, мастер – класс, туристические походы, клубы, соревнования)	фактическое выполнение мероприятий 100% выполнение плана, ссылка на фото \видеоматериал	1	на месяц
		Организация дистанционного взаимодействия (ведение работы через социальные сети, мессенджеры)	фактическое выполнение мероприятий 100% выполнение плана, ссылка на фото \видеоматериал	1	на месяц
ВСЕ КАТЕГОРИИ ПЕДАГОГОВ	Инновационная деятельность (деятельность в рамках площадки)	Участие в работе групп (Творческих, экспертных, проблемных) Методический совет.	Подтверждение материалами по итогам работы педагога. Ходатайство старшего воспитателя.	1	За каждую работу в группе
		Активное включение в деятельность городского инновационного движения, участие в городской пилотной площадке ДОО	фактическое участие в подготовке и реализации мероприятий	2	на месяц
		Организация открытых мероприятий по направлению «Формирование функциональной грамотности»	уровень ДОО	0,5	на месяц
			Муниципальный уровень	1	на месяц
			Краевой уровень	2	на месяц
		ВСЕ КАТЕГОРИИ ПЕДАГОГОВ	Представление передового педагогического опыта.	Проведение мероприятий с участием родителей и (или) педагогов по теме самообразования или обобщение опыта. Выступление в педсовете/совете ДОО.	Открытые мероприятия по уровням: ДОО
Муниципальный уровень	2				(за каждое)
Краевой уровень	3				(за каждое)
Победы в профессиональных	По уровням:				на месяц

		конкурсах	ДОО	0,5	
			Муниципальный уровень	2	(за каждый)
			Краевой уровень	3	(за каждый)
		Выполнение плана повышения квалификации в соответствии с планом ДОО	Предоставление документального подтверждения в комиссию и материала для выступления.	1	на месяц
	Итого:			64	

**Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам
(старший воспитатель)**

<i>Должность</i>	<i>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</i>	<i>Условия</i>		<i>предельное количество баллов</i>	<i>периодичность оценки</i>
		<i>наименование</i>	<i>Индикатор</i>		
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>					
старший воспитатель	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Система индивидуальной и дополнительной работы с молодыми специалистами.	Работа с молодыми специалистами, студентами (наставничество) по плану, фактическое его выполнение.	2	на месяц
		Высокий уровень ведения профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам. Своевременное оформление и сдача документации и отчетов, планов. Без замечаний, качественно, в срок до 25 числа, ежемесячно.	2	на месяц
			Разработка общесадовых, городских проектов и претендующих на соискание гранта	2	на месяц
			Руководство участием проектной деятельности	2	на месяц

			Наличие материального результата (награда, грант, диплом)		
		Организация аттестации педагогических работников ДОУ	Наличие аттестованных в текущем месяце Соответствие должности 1 КК ВКК	2	<i>за каждого</i>
		Учет и контроль за движением товарно-материальных ценностей, своевременное списание	Отсутствие замечаний по учетной документации	2	<i>на месяц</i>
		Пополнение учебно-методического комплекса и дидактического материала в соответствии с основной образовательной программой	Наполняемость групп и кабинетов пособиями и литературой	1	<i>на месяц</i>
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>					
	Организация работы психолого-педагогического консилиума ДОО	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей.	Организация и разработка развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с сопровождением детей ОВЗ. Предоставление подтверждающих документов в комиссию;	2	<i>на месяц</i>
			Эффективность работы по сопровождению детей (МБУ «Центр Спутник»). Отсутствие замечаний по документации со стороны учредителя	2	<i>на месяц</i>
			Курирование образовательной деятельности с детьми, находящимися на домашнем обучении. Отсутствие замечаний по работе с воспитанником.	2	<i>на месяц</i>
			Организация контроля за качеством сопровождения детей, включенностью в образовательный процесс, событийные мероприятия. Организация контроля за качеством коррекционной работы специалистов. Материалы по итогам контроля	2	<i>на месяц</i>
			100% включенность воспитанников ОВЗ в	2	<i>на месяц</i>

			событийные мероприятия ДОО, результативная деятельность педагогов.		
			Организация и участие в деятельности клуба «Ладушкины ладошки» Наличие материалов по итогам проведения мероприятия педагогами, с приложением заявок и анкет.	2	на месяц
			Организация деятельности ДОО в сетевом городском проекте «ДОБРОЕ НАЧАЛО». Наличие материалов по итогам проведения мероприятия педагогами, с приложением заявок и анкет.	2	на месяц
			Системное сопровождение деятельности педагогов в работе с семьями, находящимся в социально-опасном положении. 100% выполнение плана работы.	2	на месяц
	Инновационная деятельность (деятельность в рамках площадки)	Активное включение в деятельность городского инновационного движения.	Наличие мероприятий городского уровня в ДОО.	2	на месяц
			Организация деятельности педагогов в рамках городской пилотной площадки.	2	на месяц
		Руководство работой городского методического объединения (пилотной площадкой), участие в городских творческих группах.	План работы и реализация	2	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
старший воспитатель	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательной деятельности, распространение педагогического опыта	Организация деятельности групп педагогов различного вида (ШМП, ВТГ, ПГ), проведение методических семинаров	Наличие разработок педагогов. Документирование протоколом.	2	на месяц
		Исполнение плана профессиональной подготовки педагогических работников	Обобщение опыта обучения на уровне ДОО.	2	на месяц
		Организация общесадовых родительских собраний	Наличие мероприятий	2	на месяц
		Взаимодействие с другими организациями, учреждениями,	Проекты, программы, реализуемые совместно с организациями, учреждениями,	2	на месяц

		ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие	ведомствами за отчетный период, с предоставлением ежеквартально на сайте деятельности учреждения		
		Организация и сопровождение участия педагогических работников, воспитанников в муниципальных, региональных, всероссийских, международных профессиональных смотрах конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места на следующих уровнях: ДОО муниципальный региональный	0,5 2 3	<i>на месяц</i>
		Организация деятельности по корректировке содержания программы развития	Предоставление протокола в комиссию	2	<i>на месяц</i>
		Обеспечение методической и организационной помощи педагогам в подготовке к конкурсам различных уровней	Разработка конкурсных документов, организация консультаций для педагогов по написанию и оформлению конкурсных материалов	2	<i>на месяц</i>
		Выполнение плана повышения квалификации (систематическое повышение квалификации педагогического коллектива, участие в семинарах, вебинарах).	Предоставление опыта на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, с участием родителей и (или) педагогов по теме самообразования или обобщение опыта: ДОО - муниципальный уровень - региональный уровень	0,5 2 3	<i>за каждое</i>
		Эффективность работы с родителями. Освещение деятельности совета ДОО за отчетный период;	Наличие обновленной информации об учреждении, с указанием перечня предоставляемых услуг, о составе совета ДОО, о действующем законодательстве и с другой информацией	2	<i>на месяц</i>
		Сопровождение педагогов в представлении деятельности ДОО на сайте образовательной организации и/или при	Отсутствии замечаний учредителя	2	<i>на месяц</i>

		организации работы со СМИ			<i>на месяц</i>
		Контроль за своевременное заполнение и учет данных по воспитанникам в системе «Навигатор»	Отсутствие замечаний учредителя	1	<i>на месяц</i>
		Контроль за соответствием содержания программ в рамках платных услуг, действующим нормативным документам в сфере дошкольного образования	Отсутствие замечаний учредителя, надзорных органов и контролирурующих организаций.	2	<i>на месяц</i>
		Проведение срочных и особо важных работ.	Фактическое выполнение работ.	1	за каждый вид работ

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 26»

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителя заведующего МБДОУ «Детский сад № 26» по административно-хозяйственной работе

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий для обеспечения безопасности и сохранности жизни и здоровья участников воспитательно-образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния: - наличие бесперебойно действующей АПС - системы аварийного освещения	3%
		организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в ДОО	3%
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	3%
		Выполнение функционала ответственного по ОТ, ПБ, ГОЧС	5%
	подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства,	3%

		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	1%
	Организация питания воспитанников	Отсутствие замечаний учредителя, технолога, надзорных органов.	3%
		Соблюдение санитарных правил при организации работы пищеблока	5%
		Организация контроля за расходом продуктов питания, объемами расходов в рамках контрактной деятельности учреждения	3%
		Организация контроля в рамках производственной программы	5%
	Обеспечение бесперебойной работы системы отопления, водоснабжения и водоотведения.	0 нарушений в работе системы	2%
	Соблюдение финансовой дисциплины	0 замечаний учредителя	3%

	Наличие приборов учета и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления ресурсов	Отсутствие перерасхода по коммунальным платежам)	1%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	Работа с государственными сайтами.	Оформление документации на приобретение товаров и услуг.	5%
		Размещение и подготовка информации по энергоэффективности и энергосбережению.	2%
	Своевременная подготовка заявок на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Без замечаний	3%
	Расход бюджетных средств учреждения согласно ПФХД ДОО	Без замечаний со стороны учредителя	5%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Организация учета материальных ценностей	отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей в учреждении, рациональное расходование материалов и финансовых средств	0	5%

Итого:

60%

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителя заведующего МБДОУ «Детский сад № 26» по воспитательно-образовательной работе:

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Примерный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		Наименование	Индикатор	
Заместитель заведующего по ВОР	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	3%
		Наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	5%
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности,	Отсутствие предписаний контролирующих органов или устранение предписаний в установленные сроки	5%

		охраны труда		
		Система непрерывного развития педагогических кадров	Наличие и реализация ИОМ педагогов в установленные сроки, отсутствие замечаний учредителя.	5%
Сохранение здоровья детей в учреждении		Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с цикличным меню.	Отсутствие жалоб на организацию питания в учреждении.	3%
		Создание и реализация программ, проектов, направленных на сохранение здоровья детей.	Организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью детей.	5%
		Посещаемость детей	Не менее 75%	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
Обеспечение качества образования в учреждении		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы в ДОО	Участие педагогов в профессиональных конкурсах, координация деятельности пилотной площадки на уровне ДОО.	4%
			Победы в конкурсах	5%
		Достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Наличие призеров и победителей	5%
Сохранность контингента воспитанников		Наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	Движение детей в пределах 1 – 2 % от общей численности	5 %

Выплаты за качество выполняемых работ

Эффективность управленческой деятельности	Управление учебно – воспитательным процессом на основе программ и проектов.	100 % реализация мероприятий по плану (проекту).	5 %
			Итого: 60%

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 26»

Виды и размер персональных выплат заместителям заведующего МБДОУ «Детский сад № 26»

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

<p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***></p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***></p>	<p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>30%</p>
<p>свыше 10 лет <***></p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***></p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***></p>	<p>25%</p> <p>35%</p> <p>40%</p> <p>35%</p> <p>40%</p>

**Размер выплат по итогам работы
заместителям заведующего МБДОУ «Детский сад № 26»**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок	25%
		качественно, в полном объеме	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	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		внутри учреждения	60%

*Без учета повышающих коэффициентов

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 26 С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ХУДОЖЕСТВЕННО-ЭСТЕТИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ ДЕТЕЙ", Вальд Ольга Владимировна,
Заведующий
12.05.2023 09:52 (MSK), Сертификат 5344F8FC6902D2DC0CBECF8626F2DAFE