

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий Муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 277»



Н.Ю. Королева

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад № 277»

Огородникова Е.В.

« 10 » июля 2023г.

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель руководителя ГУО
администрации города
Красноярска



Авулова Т.В.

« 10 » июля 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАДОУ № 277

И. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников МАДОУ № 277, координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города (далее - учреждения).

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

Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации г. Красноярска от 19.01.2010 г. № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Красноярска».

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

1.4. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

1.5. Для работников учреждения, 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.

1.9. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, определяется в соответствии с затратами на оплату

труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) учреждения.

1.7. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.2. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

«Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3 849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		4 053*
2-й квалификационный уровень		4 498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 649
	при наличии высшего профессионального образования	7 569
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 959
	при наличии высшего профессионального образования	7 926
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 623
	при наличии высшего	8 683

	1	2
	профессионального образования	
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8 341
	при наличии высшего профессионального образования	9 505

* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 576 руб.»;

2.3. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 053
2-й квалификационный уровень	4 276
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 498
2-й квалификационный уровень	4 943
3-й квалификационный уровень	5 431
4-й квалификационный уровень	6 854
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 943
2-й квалификационный уровень	5 431
3-й квалификационный уровень	5 961
4-й квалификационный уровень	7 167

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4 943 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4 943 руб.»;

2.4. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с

Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
--------------------------	--

1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 481
2-й квалификационный уровень	3 649
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 053
2-й квалификационный уровень	4 943
3-й квалификационный уровень	5 431
4-й квалификационный уровень	6 542»

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

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

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

где

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

O_{min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

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

2.5.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.6.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,

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

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

2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания для педагогических работников учреждения	
---	--	--

2.5.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2,$$

где:

$K1$ - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.5.4 настоящего Положения;

$K2$ - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.5.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента ($K2$) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K2 = 0\%$;

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

$$K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%$$

где:

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

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

$$Q_1 = Q - Q_{гар} - Q_{стим} - Q_{отп}$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{гар}$ - 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;

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

$Q_{отп}$ - 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.

3. 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 настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

3.3. В соответствии с Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений между Правительством Красноярского края, Красноярским краевым союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Красноярского края» и краевыми объединениями работодателей на 2022 – 2024 годы:

- Работникам МАДОУ № 277 в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск, установленный Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», продолжительностью 8 календарных дней.

- Работникам МАДОУ № 277 выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 1,30.

- Работникам МАДОУ № 277 выплачивается процентная надбавка в размере 1,3 к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

- Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентную надбавку к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, если они прожили в этих районах не менее пяти лет.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании результатов СОУТ.

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

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

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

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

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы *
1	За ненормированный рабочий день	15%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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.

4.1.1. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.2. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной

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 (МРОТ));
- выплаты по итогам работы.

4.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных п. 1.5 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

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

4.5. Комиссия по установлению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ при рассмотрении вопроса о стимулировании работников вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

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

4.7. Стимулирующие выплаты за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются комиссией по установлению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 277.

4.7.1. Стимулирующие выплаты педагогическому персоналу устанавливаются и выплачиваются ежемесячно.

4.7.2. Стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу, обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются и выплачиваются один раз в три месяца.

4.8. 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 МАДОУ № 277 определяются согласно **Приложению № 1** к настоящему Положению.

4.9. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно **Приложения 2** к настоящему Положению.

4.10. При выплатах по итогам работы учитывается:

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

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с **Приложением 3** к настоящему Положению.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных Приложениями № 1 и № 3 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные в указанных приложениях.

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

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

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

4.13. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной

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

4.14. 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;

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

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

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

где:

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

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

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

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим 1}}$.

$$Q_{\text{стим 1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}$$

где:

$Q_{\text{стим 1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

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

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

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

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

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

где:

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

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

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

V. Единовременная и материальная помощь.

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

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

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

VI. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей учреждений осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;

- выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с п. 6.27 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

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

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения 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 устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайства ТО ГУО по Советскому району (далее -ТО).

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно **Приложению № 5** к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска".

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

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска".

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

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей на **10 процентов** ниже размеров должностных окладов руководителя учреждения.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах.

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

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителя учреждения.

6.12. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 40 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

6.14. ТО представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю.

6.15. Руководитель учреждений имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере

открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Руководителю в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются 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.

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

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

6.17.1. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю учреждения снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания - на 10%;

в виде выговора - на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируется, но не более чем на 30%.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя, заместителей устанавливаются согласно Приложению № 6 к настоящему Положению.

6.19. Руководителю, заместителям устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п/п	Виды персональных выплат	размер выплат к окладу (должностному окладу)
2	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения**	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,	20%

искусствоведения** при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный**	15%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный**	20%
от 5 лет до 10 лет	15%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения**	25%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения**	30%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный**	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный**	30%
свыше 10 лет	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения**	35%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения*	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный**	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный**	40%

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

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

6.20. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

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

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

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю, его заместителям по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%

Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

6.22. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

6.23. Руководителю, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения.

6.24. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.25. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.26. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 6.12 настоящего Положения.

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

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений 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 руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		размер (%) от доходов полученной
	наименование	индикатор	

			организацией от приносящей доход деятельности
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

6.27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей учреждения, 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) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного Приложением № 7 к настоящему Положению.

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 МАДОУ № 277

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Педагогические работники: педагог-психолог	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ различной направленности	10
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей, развитию музыкального воспитания, культуры поведения, нравственных норм дошкольников	Участие в праздниках, сезонных, познавательных, развлекательных мероприятиях, неделях психологии, днях здоровья, спартакиадах, развлечениях и т.п.	Наличие сценария/оформление помещений дошкольного учреждения	5
			Участие в культурно-массовых мероприятиях/ организация и оформление выставок	5

		Повышение профессиональной компетентности Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов	Участие в педагогическом сообществе Проведение мастер-классов. Семинары – практикумы Публикация в печати. Публичные выступления.	7
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие педагога в профессиональных конкурсах, конференциях	Участие на уровне Района/ города/края Выступления Район/город/край	3
		Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта занятия и публикации, буклеты	Изданное пособие с опубликованным текстом	4
		Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды.	Создание безопасных условий пребывания детей в кабинете.	Отсутствие травм, несчастных случаев.
	Эффективность реализации коррекционно-развивающей направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика	3
	Качество кадрового обеспечения образовательного процесса	Инновационная деятельность	работа руководителем творческой группы, объединений, комиссий/ участие в спортивно-массовых мероприятиях, среди сотрудников/ наличие информации на сайте МАДОУ	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Участие в разработке и реализации проектов, программ, конкурсов, связанных с педагогической деятельностью/ Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов, родителей	7
		Адаптация вновь поступивших детей/ благоприятный психологический климат в группах.	Оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	4
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые утренники, праздники, НОД\ мастер-класс\ выставки\ дни открытых дверей\ родительские клубы\ участие в смотрах, конкурсах	Наличие мероприятий	5
	Работа в ПМПк учреждения	Участие в деятельности	Оформление характеристик на детей/ психолого-педагогических заключений/ диагностического материала/ протоколов ПМПк	5

Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение новых программ, методик, технологий.	Создание мультимедийных средств обучения, компьютерных программ/ использование информационных, здоровьесберегающих технологий и т.п.	7
Общественно- профессиональная деятельность	Поддержка инициатив и творческого потенциала молодых педагогов	Выполнение плана работы с начинающими педагогами (наставничество)	10
Эффективность взаимодействия с администрацией учреждения, родительской общественностью.	Своевременное оповещение руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью	Своевременное оповещение и принятие мер для устранения происшествия.	2
Осуществление дополнительных работ	Участие в благоустройстве территории МАДОУ	озеленение, поддержание территории МАДОУ с учетом санитарно- гигиенических норм	2
	Изготовление практического материала	Дидактические игры\пособия\газеты\ атрибуты\ нетрадиционное оборудование и т.п.	5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом	Наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	4

		Организация психолого-педагогической деятельности, в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение НОД высокого качества	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	4
--	--	--	--	---

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Педагогические работники: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	Высокий уровень профессиональных требований	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	Разработка и реализация дополнительных образовательных программ. Ведение дополнительной профессиональной документации	5 5
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей, развитию музыкального воспитания, культуры поведения, нравственных норм дошкольников	Проведение праздников, сезонных, познавательных, развлекательных мероприятий, дни здоровья, спартакиады, развлечения, и т.п.	Наличие сценария\ оформление помещений дошкольного учреждения/ участие в культурно-массовых мероприятиях\	7
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды.	Создание безопасных условий пребывания детей в МАДОУ	Отсутствие травм, несчастных случаев.	3
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Повышение профессиональной компетентности Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов	Участие в методических объединениях/проведение мастер-классов/семинары – практикумы/публикация в печати/публичные выступления.	5
		Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта занятия и публикации, буклеты	Изданное пособие с опубликованным текстом.	4

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые утренники, праздники, НОД\ мастер-класс\ выставки\ дни открытых дверей\ родительские клубы\ участие в смотрах, конкурсах	Наличие мероприятий	5	
		Участники	2	
		Призовое место	5	
	Эффективность в организации образовательного процесса	Участие в работе экспертных комиссий, творческих групп, профессиональных сообществ	Участие в научно-практических конференциях, творческих группах, теоретических практически ориентированных семинарах, их презентация в ДОУ.	7
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Достижения воспитанников	Участие в конкурсах различного уровня (региональных, городских, районных)	5
			Победители, призеры	10
Эффективность взаимодействия с администрацией учреждения, родительской общественностью.	Своевременное оповещение руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью	Своевременное оповещение и принятие мер для устранения происшествия.	2	
Общественно- профессиональная деятельность	Поддержка инициатив и творческого потенциала молодых педагогов	Выполнение плана работы с начинающими педагогами (наставничество)	10	
Осуществление дополнительных работ	Участие в благоустройстве территории МАДОУ	озеленение, поддержание территории МАДОУ с учетом санитарно- гигиенических норм	5	
	Изготовление практического материала	Дидактические игры\пособия\газеты\ атрибуты\ нетрадиционное оборудование и т.п.	5	
	За увеличение объема работ	пошив костюмов\ организация детей на культурно- массовые мероприятия\ сопровождение мероприятий и т.п.	5	

	Инновационная деятельность	- работа руководителем творческой группы, объединений, комиссий - участие в спортивно-массовых мероприятиях, среди сотрудников - Наличие информации на сайте МАДОУ	4
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов, работа с детьми ОБЗ.	3
	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение НОД высокого качества	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	3

Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, аналитические материалы, отчетные документы, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Организация и контроль текущего и перспективного планирования деятельности педагогического коллектива	10
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Организация по созданию комфортных условий для пребывания детей	- оформление, декорирование интерьера	5
Организация проектной деятельности, участие в		- создание и реализация проектов по совершенствованию развивающей предметно-пространственной среды; - создание здоровьесберегающей, воспитывающей среды;	5 5	

	экспертной комиссии, работа творческих групп, методических объединений, профессиональной практики студентов,	-курирование наставничества молодых педагогов, студентов.	5
	Повышение профессиональной компетентности.	Участие в педагогическом сообществе Проведение мастер-классов. Семинары – практикумы Публикация в печати. Публичные выступления.	5 5
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	-Программа Развития МАДОУ - Образовательная программа -Тематические программы и проекты	5 5 3

	Сохранение здоровья детей в учреждении	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Контроль за организацией питания на группах Контроль за качеством выполнения системы физкультурно-оздоровительной работы Контроль за реализацией здоровьесберегающих технологий	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Участие в инновационной деятельности	- Разработка и внедрение авторских программ, проектов	Наличие авторской программы воспитания, проекта - внедрение и использование новых технологий, форм, методов, приемов при организации образовательного процесса	2
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые занятия, утренники, праздники, соревнования и т.п. -Организация -Участие	Наличие мероприятий	2

	Осуществление дополнительных работ	<p>Участие в благоустройстве территории, МАДОУ (подготовка к зимнему, летнему сезонам)</p> <p>Участие и помощь в организации и подготовке, проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий</p>	<p>озеленение (сезонные работы на территории и внутри МАДОУ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Пошив костюмов (изготовление элементов костюмов) - Помощь в оформлении помещений, изготовлении учебных пособий - Участие в театральных представлениях (исполнение ролей) 	5
Выплаты за качество выполняемых работ				
		Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> -окружной уровень - районный -городской 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Участие в смотрах – конкурсах, фестивалях, выставках, соревнованиях и т.д. - районный уровень; - городской; - краевой;		5
		Победы в смотрах – конкурсах, фестивалях, выставках, соревнованиях и т.д. - районный уровень; - городской; - краевой;		7
	Достижения детей	Организация и методическое	Динамика усвоения программы воспитанниками	8

		сопровождение мониторинга в детском саду		
--	--	--	--	--

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Воспитатель	Высокий уровень исполнения профессиональных требований	Организация воспитательно-образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	Разработка и реализация дополнительных образовательных программ	5
			Ведение дополнительной профессиональной документации	5
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение закаливающих процедур, гимнастика после сна, соблюдение температурного, светового режима и т.д.	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	2
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов	Участие в педагогическом сообществе: творческие группы, методические объединения.	5
			Проведение мастер-классов/семинары – практикумы/публикация в печати/публичные выступления.	6
	Качество кадрового обеспечения образовательного процесса	Разработка информационно-методического материала	Наличие информации на сайте МАДОУ	5
Оформление / обогащение/ насыщение предметно-развивающей среды (по сезону, к праздникам и т.д.)			7	
	Инновационная деятельность	сопровождение детей на экскурсиях/ участие в театрализованной деятельности (исполнение ролей)/ организация детей на культурно-массовые мероприятия, / участие в спортивно-массовых мероприятиях среди сотрудников	6	

			-работа руководителем творческой группы, объединений, комиссий, работа с детьми с ОВЗ	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность работы с родителями	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Создание безопасных условий пребывания детей в группе	Отсутствие травм, несчастных случаев	3
	Эффективность работы с родителями	Применения нетрадиционных форм работы с родителями.	Применение в работе с родителями новых форм и приемов; координация посещаемости воспитанников.	5
		Посещаемость детей	Не менее 80%	1
		Своевременная оплата родителями платы за содержания ребенка в детском саду	Не менее 90%	3
Качество образовательной среды	Участие в благоустройстве территории МАДОУ	озеленение, поддержание участка группы с учетом санитарно- гигиенических норм ремонт/ оформление территории МАДОУ (участков) по сезону	6	
Эффективность взаимодействия с администрацией учреждения, родительской общественностью.	Своевременное оповещение руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью	Своевременное оповещение и принятие мер для устранения происшествия.	2	
Участие в отчетных мероприятиях, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые НОД, праздники, развлечения, «День открытых дверей»	Наличие мероприятий	5	
Общественно-профессиональная деятельность	Поддержка инициатив и творческого потенциала молодых педагогов.	Выполнение плана работы с начинающими педагогами (наставничество)	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение занятий высокого качества	Отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	4	

		Участие детей в конкурсах: победители, призеры.	МАДОУ Районный муниципальный/ краевой	2 4 4
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Создание собственного педагогического проекта, авторской программы; реализация	Личные победы в профессиональных конкурсах 1-3 место.	5

Младший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Проведение работы по укреплению здоровья детей.	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур.	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов;	5
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдение детьми распорядка дня.	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию.	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов;	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Качество образовательной среды	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении.	подготовка к новому учебному году / подготовка к зимнему, летнему сезонам;	10
Участие в благоустройстве территории МАДОУ.		- озеленении/ сезонные работы на участке, территории и здании МАДОУ;	15	