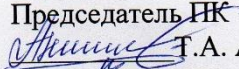


Приложение № 7  
к коллективному договору на 2020 г. -2023г.

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 97»  
660125, г. Красноярск, ул. Петра Ломако, д 2 А, т. 2179750, E-mail:  
dou39@inbox.ru ИНН/КПП 2465327806/246501001 ОГРН 1192468036133**

---

Принято:  
на общем собрании  
трудоого коллектива  
Протокол № 3  
«05» ноября 2020г.

Согласовано:  
Председатель ПК  
 Т.А. Антипина  
«05» ноября 2020 г.

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ №97  
 Чиждова М.В.  
МБДОУ  
№ «05» ноября 2020г.  
Приказ № 137 от 05.11.2020г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ДЕТСКИЙ САД № 97»**

**г. Красноярск**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 97» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Уставом МБДОУ;
- Трудовым кодексом РФ (ст.74; ст.133-158; ст.282 -288; ст.331-336);
- Постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 N 1 "О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярска";
- Постановлением администрации города Красноярска от 27.01.2010 № 14 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярска, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда";
- Постановлением администрации города Красноярска от 19.04.2010 № 176 «О внесении изменений в Постановление администрации города от 27.01.2010 № 14»;
- Постановлением администрации города Красноярска от 11.10.2011 г. № 420 «О внесении изменений в постановление администрации города от 27.01.2010 г. № 14»;
- Постановлением администрации города Красноярска от 21.10.2011 N 473«О внесении изменений в постановление администрации города от 27.01.2010 г. № 14»;
- Постановлением администрации города Красноярска от 29.11.2011 N 548«О внесении изменений в постановление администрации города от 27.01.2010 г. № 14»;
- Постановлением администрации города Красноярска от 13.04.2012 N 152«О внесении изменений в постановление администрации города от 27.01.2010 г. № 14»;
- Постановлением администрации города Красноярска от 26.09.2019 N 681«О внесении изменений в постановление администрации города от 27.01.2010 г. № 14»

и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 97» (далее – Учреждение)

1.2. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений. (п. 1.9 в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 17.10.2014 N 669)

1.3. Для работников Учреждения, 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 Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

## **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, установленных *приложением № 1* к настоящему Положению.

## **III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;
- 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 в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;
- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);
- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

- 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.

Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются:

- по результатам специальной оценке условий труда (*Приложение № 11*);

- другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

1	За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) <*>	20
2	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении.)	15

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

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

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

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

4.3. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

4

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению

4.6. При выплатах по итогам работы учитывается:

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

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

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

4.7. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$Q_{\text{стим}}$  не может превышать  $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, \text{ где:}$$

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

$Q_{\text{зп}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных

выплат, 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 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.

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

$Q_{\text{баз}}$  - 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 на месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

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

4.11. Фонд оплаты труда учреждения распределяется:

- фонд оплаты труда руководителя, его заместителя – 13%;
- фонд оплаты труда работников – 87%.

4.12. Фонд оплаты труда работников распределяется на:

- фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) – 73%;
- фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда – 24%;
- фонд выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников – 3 %.

4.13. Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) распределяется на:

- фонд окладов – 61%;
- фонд выплат – 39%, состоящий из фонда компенсационных выплат 8 % и фонда персональных выплат - 31%.

4.14. Фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда распределяется на:

- фонд годовых выплат – 30 %;
- фонд квартальных выплат – 30 %;

- фонд ежемесячных выплат – 30%;
- фонд выплат по итогам работы – 10 %.

4.15. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующих выплат за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.16. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 15% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителю руководителя предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю, заместителю руководителя может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

## **V. Единовременная материальная помощь**

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

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

(в ред. Постановления Главы г. Красноярск от 19.04.2010 N 176)

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

(п. 5.3 в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 06.11.2013 N 619)

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

## **VI. Условия оплаты труда руководителя и заместителя руководителя учреждения**



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

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

6.1.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в размере согласно приложению 4.

6.2. Группа по оплате труда руководителя Учреждения и его заместителей 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.

6.3. 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 его заместителей, и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 5 к настоящему Положению.

6.4. 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 "О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярск".

6.5. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада заместителей заведующего Учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда заведующего Учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярск»

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя Учреждения и его заместителей, определяется по типам учреждений и на основании распоряжения заместителя Главы города, курирующего социальную сферу.

6.6. Размеры должностных окладов руководителя, заместителей и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя Учреждения.

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

6.8. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения выделяется в бюджетной смете учреждения.

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

6.10. Количество должностных окладов заместителей руководителя Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя Учреждения, составляет до 35 должностных окладов руководителя Учреждения и его заместителей 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.

Конкретное количество должностных окладов определяется по типам и видам учреждения и устанавливается на основании распоряжения заместителя Главы города, курирующего социальную сферу.

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

6.11. Распределение фонда стимулирования руководителя Учреждения и его заместителей осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной руководителем Учреждения (далее - комиссия).

6.12. Заместители руководителя Учреждения представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат заместителям руководителя Учреждения.

6.13. Заместители руководителя Учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.14. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.15. Заместителям руководителя Учреждения 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.

6.15.1. 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 руководителям учреждений 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 суммируются, но не более чем на 30%.

6.16. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителей руководителя Учреждения устанавливаются согласно приложению 6 к настоящему Положению.

6.17 Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
2	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
3	Опыт работы в занимаемой должности <*>:	

	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	40%

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 20.05.2011 N 170)

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

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

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

6.19. Выплаты стимулирующего характера для заместителей заведующего Учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей заведующего Учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом заведующего Учреждения сроком на три месяца. Стимулирующие выплаты по итогам выплачиваются по результатам работы за календарный или учебный год.

6.20. Размер стимулирующих выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться заместителям заведующего Учреждения по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%

Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%".
---	--	---	-------

6.21. Заместителям руководителя Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя Учреждения.

6.22. Заместителям руководителя Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом 5 настоящего Положения.

6.23. Единовременная материальная помощь, предоставляемая заместителям руководителя Учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

6.24. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Наименование	Кратность
1.	Руководитель	3,0
2.	Заместитель руководителя	2,8
3.	Главный бухгалтер	2,8

## **VII. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**

### 7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

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

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется раздельно:

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часа в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$C_{п} = \text{ФОТ}_{п} / (4,3 * Ч_{п}), \text{ где}$$

$C_{п}$  – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{п}$  – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_{п}$  – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 – среднее число недель в месяце.

## 7.2. Оплата труда иным работникам.

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

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

$$C_{р} = \text{ФОТ}_{р} / Ч_{р} / 249, \text{ где}$$

$C_{р}$  – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$\text{ФОТ}_{р}$  – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной

платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

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

249 – число рабочих дней в году.

**«VIII. Порядок начисления заработной платы 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 минимальной заработной платы.**

8.1. 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 минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

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

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

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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.

8.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

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

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

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

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

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

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

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования**

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» с внесенными изменениями в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска, утвержденное постановлением администрации города от 27.01.2010 № 14:

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

	при наличии высшего профессионального образования	7 521
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 226
	при наличии высшего профессионального образования	8 234

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 964 руб;

## **2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»**

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» с внесенными изменениями в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск, утвержденное постановлением администрации города от 27.01.2010 № 14:

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

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

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

### 3. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	8 565
2-й квалификационный уровень	9 207
3-й квалификационный уровень	9 933
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4 282
3 квалификационный уровень	4 704
4 квалификационный уровень	5 937
5 квалификационный уровень	6 706
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	7 248
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	7 790
2-й квалификационный уровень	9 025
3-й квалификационный уровень	9 718

### 4. Размер повышающего коэффициента

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

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента %
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 дошкольных образовательных учреждений	50

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

- повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;
- повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

Расчет повышающего коэффициента осуществляется следующим образом: если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $< 15\%$ , то  $= 0\%$ ; если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $> 15\%$ , то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{осн}} \times 100\%,$$

где:

- фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;
- объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

$Q_{\text{стим}}$  - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам; (в ред. Постановлений администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742, от 17.03.2017 N 167)

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

Если  $K >$  предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения. (п. 2.8.5 в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 17.10.2014 N 669)

**Размер персональных выплат работникам Учреждения.**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу)*
1.	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <u>&lt;*&gt;</u> :	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***;	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <u>&lt;***&gt;</u>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <u>&lt;*&gt;</u> при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***;	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <u>&lt;***&gt;</u>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <u>&lt;*&gt;</u> при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***;	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <u>&lt;***&gt;</u>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <u>&lt;*&gt;</u> при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2.	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений	20%

	высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	
3.	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
4.	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
5.	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>: кабинетами, лабораториями	10%
	Учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
6.	Учителям и иным педагогическим работникам за наличие в классе (группе) обучающихся, воспитанников с различными образовательными потребностями	50%

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

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

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

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

<\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются в следующем размере:

- 718,4 рубля на одного воспитателя (включая старшего);

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

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

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

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



### Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

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

Приложение № 4 к  
Положению об оплате труда  
работников МБДОУ № 97

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Макс. Баллы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	6
Педагог-психолог	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим документам	- наличие программы коррекционно-развивающих занятий;	5
			- ведение карт психического развития ребенка;	5
			- протоколы обследования;	5
			- протоколы коррекционных занятий, бесед;	5
			- наличие плана работы на месяц;	5
	- наличие плана работы на год;	5		
	- отчет и аналитическая справка работы за год.	5		
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	- разработка методического пособия;	5
- разработка методических рекомендаций, связанных с образовательной деятельностью;			5	
- разработка и реализация коррекционных проектов;			5	
- разработка и сопровождение коррекционно-развивающих программ для детей с особенностями развития;			5	
- разработка и реализация авторской программы;			10	
призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта			20	
		- проведение открытых мероприятий в ДОУ;	1	
		Округе;	2	
		Районе;	3	
		- выступление на конференциях, семинарах, проведение мастер-класса (не в ДОУ);	4	
		- наличие публикаций;	5	

			- участие в профессиональных конкурсах-смотре.	5
		Адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	- Наличие системы мероприятий; - своевременное ведение всей документации по адаптации; - консультация родителей и сотрудников по вопросам адаптации; - аналитическая справка по итогам адаптации детей к ДОУ.	5 5 10 10
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы психолого-педагогического сопровождения детей, работа с родителями, педагогическим коллективом		- проведение коррекционно-развивающих занятий с детьми подготовительных групп;	5
			- наличие и использование разработанных диагностических методик;	5
			- соблюдение корпоративной этики, неразглашение полученной информации;	5
			- консультативная работа с кадрами, родителями, детьми (наличие журналов фиксации, наличие планов и содержания консультативной работы);	5
			- проведение мероприятий (тренинги, семинары, лекции и т.д.) с участниками образовательного процесса;	5
			- отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников;	3
- создание условий информационной открытости (ведение странички на сайте ДОУ, обновление информации, ведение стенда)	2			

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Макс. баллы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Воспитатель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	- сетка НОД (своевременность);	5
			- документация воспитателя (протоколы, тетради, мониторинг детей, журналы);	5
			- тематическое планирование (своевременность написания и сдачи на проверку);	5
			- рабочие программы;	10
- портфолио, самообразование	5			

Обеспечение занятости детей	проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	- качественная организация и проведение НОД; - приобщение к трудовым поручениям, обучение навыкам самообслуживания; - организация и проведение самостоятельной художественной деятельности детей; - развитие навыков игры (ролевая, дидактическая и т.д.)	5
			5
Организация работы по укреплению и сохранению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима и т.д.	- проведение различных закаливающих мероприятий (с учетом индивидуальных особенностей детей) – наличие картотеки; - выполнение режима дня в соответствии с СанПиН (соблюдение утренней гимнастики, прогулки и т.д. – наличие картотеки); - применение здоровье-сберегающих технологий (гимнастика для глаз, дыхательная, пальчиковая и т.д.-наличие картотеки); - индивидуальная работа в соответствии с группой здоровья	5
			5
			5
			5
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	- наличие авторской программы воспитания; - выполнение авторской программы; - мониторинг результатов	10
			10
			10
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	- отсутствие травм, ушибов, царапин; - соблюдение должностной инструкции, техники безопасности (подготовка территории, группы, оборудования).	10
			10
Эффективность работы с родителями	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	- отсутствие обоснованных жалоб; - обновление родительских уголков; - привлечение родителей к организации предметно-развивающей среды (оформление, пополнение); - привлечение родителей к участию в мероприятиях группы, ДОУ.	5
			5
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	- участие в озеленении и благоустройстве территории. - подготовка группы и территории к новому учебному году.	5
			5
	Создание условий для эффективной деятельности коллектива	- организация и участие в культурно-массовых мероприятиях; - организация и участие в спортивных мероприятиях	10
			10
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Высокий уровень педагогического	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с	- отсутствие замечаний; - наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного	5
			5

	мастерства при организации воспитательного процесса	программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	оборудования и материалов по теме недели и его пополнение; - использование в работе нетрадиционных и разнообразных методик, ИКТ при проведении НОД; - наличие конспектов НОД (в электронном виде); - наличие наглядного и раздаточного материалов; - публикации, авторские статьи.	5 5 5 5
		участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	- участие в конкурсах ДОУ; - участие в районных конкурсах; - участие в городских конкурсах; - открытое занятие; - исполнение роли на других группах: 1 роль 2 роли 3 и более роли	2 3 5 5 1 2 3

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Макс баллы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	6
Музыкальный руководитель	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	60%	5
			80%	10
			100%	15
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья – инструктор по физической культуре, утренники, вечера развлечений – музыкальный руководитель, конкурсы, викторины, праздники по речевому развитию-учителю логопеду	Организация и проведения развлечения, конкурса, викторины Организация и проведение праздника, утренника	10 20

<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Достижения детей	Участие в муниципальных и региональных смотрах, конкурсах, соревнованиях	Менее 50% участвующих от общего числа детей		5
		Более 50% участвующих от общего числа детей		15
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года, и т.п.	Наличие мероприятий		30
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика		30
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0		20
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Подготовка ДОУ и территории к новому учебному году		10
		Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения		10

<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
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		20
		отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов		30
	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества			

	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы	30
			призовое место в конкурсе проектов и программ	15
			издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
<b>Должности</b>	<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Условия</b>		<b>Макс баллы</b>
		<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>	
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
<b>Учитель-логопед</b>	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	60%	5
			80%	10
			100%	15
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья – инструктор по физической культуре, утренники, вечера развлечений – музыкальный руководитель, конкурсы, викторины, праздники по речевому развитию-учителю логопеду	Организация и проведения развлечения, конкурса, викторины	10
Организация и проведение праздника, утренника			20	

	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Достижения детей	Участие в муниципальных и региональных смотрах, конкурсах, соревнованиях	Менее 50% участвующих от общего числа детей	5
			Более 50% участвующих от общего числа детей	15
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года, и т.п.	Наличие мероприятий	30

	образовательного процесса, достижения детей			
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика	30
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев		20
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Подготовка ДОУ и территории к новому учебному году	10
			Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	10

	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	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	20
		выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы	30
			призовое место в конкурсе проектов и программ	15
			издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20



Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Макс баллы	
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	6	
Инструктор по ФК	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	60%	5	
			80%		10
			100%		15
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья – инструктор по физической культуре, утренники, вечера развлечений – музыкальный руководитель, конкурсы, викторины, праздники по речевому развитию-учителю логопеду	Организация и проведения развлечения, конкурса, викторины Организация и проведение праздника, утренника	10 20	

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения детей	Участие в муниципальных и региональных смотрах, конкурсах, соревнованиях	Менее 50% участвующих от общего числа детей		5
		Более 50% участвующих от общего числа детей		15
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года, и т.п.	Наличие мероприятий		30

	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика	30
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	20
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Подготовка ДОУ и территории к новому учебному году	10
			Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	10

<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	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	20
		выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы	30
			призовое место в конкурсе проектов и программ	15
			издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Макс. баллы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Младший воспитатель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Проведение работы по укреплению здоровья детей	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	Отсутствие замечаний: медперсонала, администрации учреждения	10 10
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	Отсутствие замечаний: медперсонала, администрации учреждения	10 10
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Подготовка группы и территории к новому учебному году	15
			Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	15
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение Дня именинника, праздников для детей	Оформление	10
			Исполнение роли	20
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	30

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Макс. баллы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Повар	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	30
			устранение предписаний в установленные сроки	20

<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Снижение уровня заболеваемости детей	Уровень заболеваемости детей	отсутствие всплеск заболеваний	30
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	40
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения	10
Качество приготовления пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника	20

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Макс. баллы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Машинист по стирке белья, кладовщик, подсобный рабочий, рабочий по КОЗ, сторож, Уборщик служебных помещений, дворник,	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	Погрузочно-разгрузочные работы	10
			Проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий	20
			Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	20
			проведение генеральных уборок	10
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Отсутствие или оперативное устранение предписаний	Наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	40	
		устранение предписаний в установленные сроки	30	

<b>вахтер, кастелянша</b>	контролирующих или надзорных органов			
	Проведение праздников для детей	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в оформлении ДОУ	10
			Исполнение роли	20
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50
Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов			20	

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Макс. баллы	
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	
<b>Старший воспитатель</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	60%	5	
			80%		10
			100%		15
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20	
Создание условий для осуществления образовательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20		

		бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда		
	Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний у детей	10
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы воспитания	30
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года, и т.п.	наличие мероприятий	20
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Подготовка ДОУ и территории к новому учебному году	10
			Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	10
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	20

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Макс. %	
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	
Зам. зав по УВР	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	В соответствии с лицензией.		10%
		Наличие высококвалифицированных педагогических кадров	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию.		20%
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки		20%
		Система непрерывного развития педагогических кадров	Наличие и реализация программы развития педагогических кадров.		10%
	Сохранение здоровья детей в учреждении	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников.		10%
		Посещаемость детей	Не менее 80%		20%
		Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню	Отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора		10%

<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Обеспечение качества образования в учреждении	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
	Достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Наличие призеров и победителей	20%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	Наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	Движения детей в пределах 1 – 2% от общей численности	20%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Эффективность управленческой деятельности	Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	Наличие и реализация программ и проектов	20%

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Макс. %
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Зам. зав по АХР	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	В соответствии с лицензией.	10%
		Наличие высококвалифицированных педагогических кадров	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию.	20%
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%



		Система непрерывного развития педагогических кадров	Наличие и реализация программы развития педагогических кадров.	10%
Сохранение здоровья детей в учреждении		Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников.	10%
		Посещаемость детей	Не менее 80%	20%
		Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	Отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	10%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Обеспечение качества образования в учреждении		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	20%
			Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		Достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Наличие призеров и победителей	20%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников		Наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	Движения детей в пределах 1 – 2% от общей численности	20%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Эффективность управленческой деятельности		Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	Наличие и реализация программ и проектов	20%

**Размер персональных выплат  
заместителя руководителя Учреждения**

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностном у окладу)
1	Сложность, напряженность и особый режим работы; наличие филиалов: до 3-х свыше 3-х	15% 45%
2	опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	20%
	при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный»	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	25%
		30%

	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	25%
	при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный»	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	40%
	при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный»	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	40%
3	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными учреждениями образования	20%

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

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

Приложение №6 к  
Положению об оплате труда  
работников МБДОУ № 97

**Размер выплат по итогам работы  
заместителя руководителя Учреждения**

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться заместителям руководителя по следующим основаниям:

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

	погодных условий		
--	------------------	--	--

Приложение № 7к  
Положению об оплате труда  
работников МБДОУ № 97

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 97»**

**660125, г. Красноярск, ул. Петра Ломако, д 2 А, т. 2179750, E-mail:  
dou39@inbox.ru ИНН/КПП 2465327806/246501001 ОГРН 1192468036133**

Принято:  
на общем собрании  
трудоого коллектива  
Протокол № 3  
«05» ноября 2020г.

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ №97  
\_\_\_\_\_ Чижова М.В.

«05» ноября 2020г.

Приказ № 137 от 05.11.2020г.

Согласовано:  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Т.А. Антипина  
«05» ноября 2020г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о комиссии по распределению средств стимулирующей части**  
**фонда оплаты труда работникам**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения**  
**«Детский сад № 97»**

## **г. Красноярск**

### **1. Общие положения**

1.1. Положение определяет порядок деятельности комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Комиссия) по проведению оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работников МБДОУ № 97.

1.2. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ № 97, устанавливающим порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников и разработано в целях коллегиального решения вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, усиления материальной заинтересованности работников учреждения, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.3. Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзной организацией ДОУ, утверждается и вводится в действие приказом руководителя учреждения.

1.4. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательством, нормативными и распорядительными актами федерального, регионального и муниципального уровней, локальными актами учреждения, в том числе Положением об оплате труда, а также настоящим Положением.

### **2. Основные задачи Комиссии.**

2.1. Комиссия совместно с приглашенными членами коллектива разрабатывает и утверждает форму оценочного листа для самооценки работников, включающего критерии оценки и механизмы определения достижений, в соответствии с Приложением № 4 к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 97 для каждой должности. При внесении изменений или дополнений в Приложение № 4 к Положению об оплате труда работников в оценочный лист работника вносятся изменения.

2.2. Производит оценку эффективности и качества профессиональной деятельности работников учреждения на основании представленных оценочных листов.

2.3. Вносит корректировки в показатели эффективности деятельности работников.

2.4. Изучает информацию, представленную руководителем, заместителями руководителя, руководителем методических объединений о деятельности работников;

2.5. Определяет размер стимулирующих выплат в баллах на основании представленных и изученных оценочных листов в соответствии с утвержденными критериями эффективности деятельности работников.

### **3. Права, обязанности и ответственность членов Комиссии.**

3.1 Члены комиссии имеют право:

- вносить предложения в повестку заседания Комиссии;
- требовать повторного голосования в случаях нарушения установленных правил голосования;
- запрашивать и получать в установленном порядке необходимую информацию от администрации.

3.2 Члены комиссии обязаны:

- присутствовать на всех заседаниях и принимать активное участие в работе Комиссии;
- объективно подходить к оценке труда работника;
- при принятии решения руководствоваться нормативными документами.

3.3 Комиссия несет ответственность за принимаемые ею решения:

- за своевременность, объективность и обоснованность распределения средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения в соответствии с утвержденными критериями эффективности их деятельности;
- за своевременную корректировку (по необходимости) перечня показателей эффективности деятельности работников учреждения.

#### **4. Состав, формирование и функциональные обязанности Комиссии.**

4.1. Персональный состав Комиссии (комиссия является коллегиальным органом) выбирается на собрании трудового коллектива на текущий календарный год. В состав комиссии могут входить члены администрации учреждения, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники, представители первичной профсоюзной организации.

4.2. Председатель Комиссии, заместитель председателя, секретарь избираются сроком на 1 год на первом заседании комиссии общим голосованием.

4.3. На основании решения собрания трудового коллектива и заседания Комиссии заведующий издает приказ «О создании комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда» на текущий календарный год.

4.4. Заседания комиссии носят открытый характер.

Для объективного и всестороннего рассмотрения обращений Комиссия вправе приглашать на заседания и заслушивать лиц, не являющихся членами комиссии, в том числе руководителя. Предложения по приглашению таких лиц готовятся заранее. Решение о приглашении к участию в заседаниях комиссии лиц, не являющихся ее членами, принимается заблаговременно. Лица, приглашенные для участия в рассмотрении вопроса повестки дня, проходят на заседания по приглашению председательствующего на заседании и покидают заседание по окончании рассмотрения вопроса.

4.5. Председатель Комиссии организует и планирует её работу, вносит предложения по изменению состава Комиссии, председательствует на

заседаниях Комиссии, решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений, несет персональную ответственность за работу Комиссии, за грамотное и своевременное оформление документации.

4.6. В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет его заместитель.

4.7. Секретарь Комиссии извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседаний; поддерживает связь и своевременно передает необходимую информацию всем членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, формирует выписку из протоколов заседания и/или решений, ведет иную документацию Комиссии.

4.8. Члены комиссии:

- участвуют в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражают в устной и письменной форме свое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания;

- рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников (оценочные листы) в соответствии с утвержденными критериями и по утвержденной форме;

- запрашивают дополнительную информацию о деятельности работника в пределах своей компетенции;

- принимают решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера стимулирующей выплаты или отказе в ее установлении;

- соблюдают порядок работы Комиссии;

- выполняют поручения, данные председателем Комиссии;

- обеспечивают объективность принимаемых решений;

- иницируют проведение заседания Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии.

4.9. Член комиссии может быть выведен из её состава в следующих случаях:

- по его желанию;

- при изменении членом Комиссии места работы или должности.

4.10. На основании протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии.

4.11. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из её состава председатель принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке (собрание трудового коллектива, заседание комиссии, приказ об утверждении нового состава Комиссии).

## **5. Порядок работы Комиссии**

5.1. Организационной формой работы Комиссии являются заседания.

5.2. Комиссия собирается ежемесячно до 18 числа для установления стимулирующих выплат работникам на основании показателей эффективности и качества их профессиональной деятельности. При необходимости Комиссия может собираться дополнительно.



5.3. Заседания Комиссии назначает и ведет председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя. Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь.

5.4. Заседание Комиссии является правомочным при наличии на нем не менее половины от общего числа членов Комиссии.

5.5. Каждый член Комиссии имеет один голос.

5.6. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов от общего числа присутствующих.

5.7. В случае равенства голосов голос председательствующего является решающим.

5.8. Результаты работы Комиссии оформляются протоколом. Протокол заседания и принятые решения подписываются председателем и членами Комиссии.

5.9. До 16 числа месяца идущего за истекшим месяцем или (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) работники передают в Комиссию (председателю или секретарю), заполненные оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности за своей подписью, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

Оценочные листы предоставляются за истекший месяц в соответствии с критериями оценки деятельности (форма оценочного листа работника прилагается в приложении № 4 к Положению об оплате труда).

5.10. Оценка результативности устанавливается пропорционально отработанному времени по основной должности.

5.11. Работникам учреждения, работающим на условиях совместительства, а также на условиях неполного рабочего времени, количество установленных баллов определяется пропорционально фактически отработанному времени либо пропорционально объему выполненных работ при условии наличия оформленных в установленном порядке трудовых договоров.

5.12. Если обязанности выполняются работником в рамках выполнения дополнительной работы путем совмещения должностей, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника в течение рабочего времени, предусмотренного основным трудовым договором, то стимулирующая выплата не устанавливается.

5.13. В случае если работник в период оценивания переведен из одной категории педагогических работников в другую, оценка результативности его работы производится на основании двух оценочных листов согласно отработанного времени в пределах ФОТ.

5.14. Если исполнение обязанностей одним работником в период отпуска другого работника осуществляется в рамках срочного трудового договора по совместительству, то стимулирующая выплата указанному сотруднику

устанавливается пропорционально отработанному времени в рамках совместительства в пределах ФОТ.

5.15. Работникам, вновь принятым на работу в учреждение или уволившимся из учреждения по уважительным причинам в течение периода, за который устанавливаются стимулирующие выплаты, расчет производится пропорционально отработанному времени.

5.16. Размер стимулирующих выплат в период повышения квалификации сотрудника пересматривается с учетом выполнения им тех, критериев, когда он находился на рабочем месте.

5.17. При оценке профессиональных достижений Комиссия на своем заседании на основе представленных материалов и оценочных листов:

- выявляет соответствие данных по показателям в каждом оценочном листе шкале оценивания критерия по ним;

- проводит оценку обоснованности самооценки деятельности работника на основании представленных им ссылок на подтверждающие документы;

- на своем заседании имеет право изменить балльную оценку работника, представленную им в оценочном листе, в сторону понижения в случаях отсутствия надлежащего подтверждения или повышения и вносить коррективы в оценочные листы.

- проводит итоговую оценку эффективности и качества профессиональной деятельности работника за отчетный период в баллах в соответствии с критериями.

5.18. Оценочный лист, завершающий итоговым баллом, подписывается всеми членами комиссии и в течение 2-х рабочих дней доводится для ознакомления под роспись работнику (дата ознакомления и подпись). Работники учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

5.19. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда. Размеры стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения зависят от объема финансовых средств, доведенных учредителем до учреждения.

5.20. Размер соответствующей стимулирующей части ФОТ делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала. В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала.

5.21. Стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

5.22. Комиссия оформляет решение в виде протокола по распределению стимулирующих выплат работникам, который является основанием установления стимулирующих выплат. Выписка из протокола или копия протокола предоставляется заведующему в течение 2-х рабочих дней после заседания.

5.23. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается соответствующий приказ об установлении размера стимулирующих выплат,

персонально каждому работнику ДОУ с указанием суммы выплат и количества баллов, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. Руководитель направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

5.24. Стимулирующие выплаты за результаты работы по итогам работы выплачиваются работнику, проработавшему полный календарный год. Вознаграждение может быть выплачено и лицам, не проработавшим года по уважительным причинам.

Стимулирующие выплаты за результаты работы по итогам работы выплачиваются на основании оценочного листа по итогам работы, выписки из протокола заседания Комиссии и приказа руководителя.

6.25. Для исключения возможности реализации принципа установления стимулирующей надбавки «сам за себя» и возможность возникновения конфликта интересов, при рассмотрении оценочного листа члена комиссии, член комиссии права голоса не имеет.

## **7. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат.**

7.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей решается вопрос о частичном или полном лишении работника стимулирующих выплат.

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава и должностных инструкций;
- при наличии действующих дисциплинарных взысканий;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей или взрослых;
- наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб;
- при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, очередного отпуска, отпуска без сохранения заработной платы;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения;
- нарушение работником педагогической этики;
- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за грубое, невнимательное отношение к детям);

- нарушение трудовой дисциплины (неисполнение или несвоевременное исполнение распоряжений, приказов, мероприятий годового плана, предоставление информации);
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- отсутствие результатов работы с семьями;
- высокая заболеваемость детей;
- некачественное приготовление пищи, несвоевременное обеспечение смены белья;
- несвоевременное обеспечение продуктами.
- непредставление работником заполненного оценочного листа;
- непредставление подтверждающих критерии документов.

7.2. Вопрос о снятии (частичное или полное) стимулирующих выплат работнику рассматривается руководителем и Комиссией в индивидуальном порядке в каждом отдельном случае.

7.3. Руководитель ОУ представляет в Комиссию имеющиеся материалы, являющиеся основаниями для снятия (частичное или полное) стимулирующих выплат.

7.4. Комиссия на своем заседании рассматривает представленные материалы и принимает решение о снятии (частичное или полное) стимулирующих выплат.

7.5. Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки, докладной, справки, журнала обращений граждан или иного документа, сайта ДОУ.

7.6. Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшении размера стимулирующих выплат оформляется в виде приказа с указанием периода и конкретных причин, за которые они устанавливаются, работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись с приказом.

7.7. При наличии у работника неснятого в порядке, предусмотренном статьей 194 ТК РФ, дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и трудовым договором, правил внутреннего трудового распорядка, при нарушениях трудовой и исполнительской дисциплины, нарушениях нормативных актов РФ, Красноярского края, муниципалитета, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются на весь период взыскания.

## **8. Права работника.**

8.1. В случае несогласия работника с итоговым баллом оценки профессиональной деятельности, утвержденным комиссией, работник в течение одного рабочего дня вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника (апелляция) о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

8.2. Апелляция подается на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов по которым возникло разногласие.

8.3. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

8.4. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

8.5. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее 2-х рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание, на которое в обязательном порядке приглашаются члены Комиссии и работник, подавший апелляцию. Члены Комиссии проводят проверку правильности оценки, данной Комиссией.

8.6. Комиссия должна дать работнику обоснованное письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии) по результатам проверки в течение 2-х дней после принятия и рассмотрения заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

8.7. Оценка, данная комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается её решением. Исправленные данные оценки отражаются в оценочном листе и протоколе.

8.8. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения в соответствии с гл.60 ТК РФ.

8.9. О решениях принятых Комиссией, работники учреждения имеют право на защиту персональных данных в части, их касающейся.

8.10. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

## **9. Делопроизводство.**

9.1. Решения комиссии, принятые в установленном порядке оформляются протоколом.

9.2. В протоколе заседания указываются:

- наименование учреждения;
- дата проведения заседания, порядковый номер заседания (нумерация протоколов ведется с начала календарного года;
- число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- критерии результативности деятельности работника и количество баллов по оценочным листам;

- решения комиссии;
  - подписи председателя, секретаря и остальных членов комиссии.
- 9.3. К протоколу прилагаются все необходимые документы по спорному вопросу, в том числе заявление работника.
- 9.4. Протокол заседания оформляется в 3-дневный срок с указанием количества установленных баллов.
- 9.5. Протоколы заседаний комиссии хранятся в учреждении 1 год.
- 9.6. Оценочные листы работников хранятся 3 месяца.
- 9.7. До истечения срока хранения документы (оценочные листы, протоколы) хранятся в архиве учреждения, после чего подлежат уничтожению с оформлением акта о выделении к уничтожению документов, подлежащих хранению.
- 9.8. Уничтожение документов без оформления соответствующих актов не допускается.

## **10. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений.**

10.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения и издания приказа руководителя ДООУ и действует до утверждения нового Положения (до изменения содержания коллективного договора, до изменений в ТК РФ и иных нормативных правовых актах содержащих нормы трудового права, положения об оплате труда).

10.2. В Положение могут быть внесены изменения и дополнения только принятием Положения в новой редакции в соответствии с порядком, определенным настоящим Положением. При этом положение, в который данные изменения вносятся, отменяется приказом руководителя учреждения, и на акте делается отметка об утрате им силы.

\* Если в локальном нормативном акте содержится условие о том, что работнику, совершившему дисциплинарный проступок, стимулирующие выплаты не выплачиваются либо выплачиваются в меньшем размере, необходимо помнить, что при лишении/снижении размера такой выплаты по данному основанию необходимо чётко соблюдать порядок применения дисциплинарных взысканий, установленный ст. ст. 192, 193 Трудового кодекса РФ. Рекомендуем в Положении об оплате труда (или в Положении о стимулирующих выплатах) указать все условия, при которых стимулирующая выплата не может быть выплачена работнику. В противном случае, при достижении всех показателей, работник имеет право претендовать на данную выплату, а отказ работодателя по причине наличия дисциплинарного взыскания у работника будет являться неправомерным. Вероятность того, что в судебном порядке работодателя обяжут выплатить работнику причитающиеся стимулирующие выплаты, равна 100%.