

От работодателя:

И.о. заведующего МБДОУ Д/с № 50
М. В. Леонова
27 апреля 2021 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ Д/с № 50
И. П. Коротина
« 27 » апреля 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждение «Детский сад
общеразвивающего вида №50 с приоритетным осуществлением деятельности по
художественно-эстетическому развитию детей»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида №50 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018 г.), с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», с Решением Ачинского городского Совета депутатов Красноярского края № 17-93р от 02.12.2016 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ачинска», Постановлением администрации города Ачинска от 01.07.2011 № 222-п «Об утверждении условий, при которых размер окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы», постановления администрации города Ачинска от 30.10.2014 г. № 474-п «О внесении изменений в Постановление администрации города Ачинска от 01.07.2011 № 221-п «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений», Постановление администрации города Ачинска от 20.01.2020г. № 015-п «О внесении изменений в постановление администрации города Ачинска от 01.07.2011г. № 221-п», Постановлением администрации города Ачинска от 30.10.2014 № 472-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска» (в редакции от 22.01.2015 № 008-п, от 09.01.2017 № 002-п, от 27.07.2017 № 228-п, от 25.12.2017 № 427-п, от 07.05.2018 № 126-п, от 20.09.2018 № 332-п, от 20.09.2019 № 332-п), Постановление администрации города Ачинска от 30.10.2014 г. № 473-п «О внесении изменений в Постановление администрации города Ачинска от 01.07.2011 г. № 222-п «Об утверждении условий, при которых размер окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы» (с изменениями), Постановлением администрации города Ачинска от 30.10.2014 г. № 474-п «О внесении изменений в Постановление администрации города Ачинска от 01.07.2011 № 221-п» (в редакции от 22.02.2019 г. № 070-п), и регулируют порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 50 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей» учреждения (далее – МБДОУ Д/с № 50).

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

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ Д/с № 50 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

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

1.5. МБДОУ Д/с № 50, в пределах фонда оплаты труда, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, и других мер материального стимулирования.

1.6. Система оплаты труда работников МБДОУ Д/с № 50 включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- повышающие коэффициенты,
- персональные выплаты,
- обеспечение региональной выплаты на местном уровне.

1.7. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени установлена Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями).

1.8. Система оплаты труда обеспечивает сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, повышающих коэффициентов.

1.9. Наименования должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, на основании профессиональных стандартов.

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

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы).

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле: $O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100$,

где:

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

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

K – повышающий коэффициент.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организации могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются Постановления Администрации города Ачинска от 30.10.2014 г. № 473-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Ачинска от 01.07.2011 г. № 222-п «Об утверждении условий, при которых размер окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы» (с изменениями).

Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле: $K = K_1 + K_2$, где:

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

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

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K_2 = 0\%$,

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

$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%$, где:

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

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

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

$Q_{\text{отп}}$ – 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.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

2.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам организации на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации и специальной оценкой условий труда, в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

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

2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), с учетом выплат компенсирующего и стимулирующего характера.

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считаются часы с 22:00 до 6:00.

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

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

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

Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам организации осуществляется с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат, созданной приказом заведующего МБДОУ Д/с № 50 (далее – комиссия), на основании оценочного листа, а также протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Комиссия действует на основании Положения о комиссии по распределению стимулирующих выплат, принятом на общем собрании трудового коллектива.

Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого руководителем с учетом мнения представительного органа работников.

Работникам МБДОУ Д/с № 50 по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах бюджетных ассигнований 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;
- выплаты по итогам работы.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничены в пределах фонда оплаты труда.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления организации.

Заведующий МБДОУ Д/с № 50 может подать ходатайство в комиссию по распределению стимулирующих выплат для поощрения или наказания работника за отчетный период за результаты его профессиональной деятельности.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работника, в баллах (на основании оценочного листа работника и протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат), так и в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются ежемесячно, ежеквартально в пределах фонда оплаты труда. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества определяются согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата на местном уровне.

Для расчета региональной выплаты определяется на местном уровне размер заработной платы в муниципальном образовании город Ачинск.

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

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата на местном уровне, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы или минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени».

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера труда) производятся работникам учреждения, 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), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальном размере оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Персональные стимулирующие выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов и устанавливаются согласно приложению № 5 настоящего Положения.

Конкретный размер стимулирующих выплат по итогам работы работникам МБДОУ Д/с № 50 устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле: $C = C1 \text{ балла} \times B_i$, где:

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

C1 балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

Стимулирующие выплаты не производятся в случае, если работник находился в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы или если работник находился на листке нетрудоспособности в течение всего оценочного периода.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в инновационной деятельности (грантах)
- участие и выполнение важных работ, мероприятий.

4. Единовременная материальная помощь.

Работникам МБДОУ Д/с № 50 в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам оказывается по решению заведующего в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, юбилеем (50, 55, 60 лет), в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Конкретный размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику в соответствии с настоящим Положением, определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда, не более 3 тысяч рублей по каждому основанию.

Выплата единовременной материальной помощи работникам МБДОУ Д/с № 50 производится на основании заявления работника и приказа заведующего с учетом настоящего Положения.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя организации устанавливаются в соответствии с пунктом 2 раздела II настоящего Примерного положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя организации осуществляется ежеквартально с учетом мнения комиссии по установлению стимулирующих выплат, образованной, в соответствии с приказом руководителя организации, на основании оценочного листа, осуществления, критерий оценки результативности и качества деятельности организации работника и протокола заседания комиссии по стимулирующим выплатам.

2.1. Размеры должностных окладов заместителям руководителя организации устанавливаются руководителем организации на 10% ниже размера должностного оклада руководителя.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организации для заместителей определяются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат заместителям руководителя организации определяется согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

3.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы за год максимальным размером не ограничивается и устанавливается в пределах ФОТ.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя организации определяется согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

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

5. Заместителям руководителя организации сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя организации.

6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей заведующего формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы) устанавливается примерным Положением об оплате труда в кратности до 6.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Показатели, влияющие на увеличение, уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение.

Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка – до 100 % (на месяц);
- нарушение правил санитарно-эпидемиологического режима – 50 – 100 % (на месяц);
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности – 20 – 100 % (на месяц);
- нарушение и невыполнение должностной инструкции - 50 – 100 % (на месяц);
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей – 20 – 100 % (на месяц);
- обоснованные жалобы со стороны родителей и персонала - 20 – 100 % (на месяц);
- детский травматизм по вине работника – до 100 % (на месяц);
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы – до 100% (на месяц);
- некачественного приготовления пищи – 50 – 100 % (на месяц).

Стимулирующие выплаты работникам, отработавшим неполный рабочий месяц, устанавливаются пропорционально отработанного времени, согласно решению комиссии.

Размер выплаты работникам, отработавшим неполный рабочий месяц, определяется по формуле: $B_{\text{факт}} = B_{\text{мах}} / P_{\text{мах}} \times P_{\text{факт}}$, где:

$B_{\text{мах}}$ – количество баллов согласно листа видов выплат стимулирующего характера, размеров и условий их осуществления, критерий оценки результативности и качества деятельности организации работника;

$P_{\text{мах}}$ - количество рабочих дней в месяце;

$P_{\text{факт}}$ – количество фактически отработанных дней за месяц.

Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, размер стимулирующих выплат может быть изменён в сторону уменьшения, согласно решению комиссии.

Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, размер стимулирующих выплат уменьшается до 50% или лишается их полностью по решению комиссии.

Окончательное решение об увеличении, уменьшении размера стимулирующих выплат или их лишении принимается руководителем и Комиссией по распределению стимулирующих выплат по согласованию с председателем первичной профсоюзной организацией дошкольной образовательной организации в индивидуальном порядке в каждом случае, на основании поступивших документов.

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

2.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в МБДОУ Д/с № 50 применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда воспитателей и педагогов в МБДОУ Д/с № 50 применяется при оплате:

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

Размер оплаты за один час для воспитателей и педагогических работников определяется по следующей формуле: $C = \text{ФОТ} / 4,3 * Ч * C_T$, где:

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

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

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

C_T – количество ставок.

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

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

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

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

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

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

2.2. Оплата труда иным работникам.

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

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле: $C_p = \text{ФОТ}_p / Ч_p / N$, где:

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

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

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

N – количество рабочих дней в году.

3.1. Оплата труда при исполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения МБДОУ Д/с № 50, без освобождения от работы, определенной трудовым

договором в учреждении производится оплата в процентном соотношении, не более 100% с учетом районного коэффициента и северного коэффициента от оклада того сотрудника, на которого возлагаются данные обязанности.

При исполнении заместителем заведующего обязанностей заведующего дошкольной образовательной организации, приказ о стимулирующих выплатах (по основному месту работы), необходимо согласовывать с руководителем управления образования города Ачинска.

Содержание документа нечитаемо из-за сильного размытия. Видно лишь заголовок "Содержание" и несколько строк текста.

№ п/п	Содержание	Сумма
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50

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

1. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216-н, Постановлением правительства Красноярского края № 578-п от 15.11.2016 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края» от 15.12.2009 г. 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казённых учреждений, подведомственных Министерству образования Красноярского края», Постановления администрации города Ачинска 30.10.2014 № 472-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска» (в редакции от 29.09.2020 г.)

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и
дополнительного профессионального образования**

Квалификационные уровни	Минимальный размер (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	3 334,0	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	3 511,0 <*>	
2 квалификационный уровень	3 896,0	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре.	При наличии среднего профессионального образования	5 760,0
	При наличии высшего профессионального образования	6 556,0
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования)	При наличии среднего профессионального образования	6 029,0
	При наличии высшего профессионального образования	6 866,0

3 квалификационный уровень Воспитатель, педагог-психолог	При наличии среднего профессионального образования	6 603,0
	При наличии высшего профессионального образования	7 521,0
4 квалификационный уровень Старший воспитатель, учитель-логопед.	При наличии среднего профессионального образования	7 226,0
	При наличии высшего профессионального образования	8 234,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 964,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5 381,0 руб.

2. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247 БН, постановления Администрации города Ачинска от 30.10.2014 № 472-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска» (в ред. от 22.01.2015 № 008-п, от 09.01.2017 № 002-п, от 27.07.2017 № 228-п, от 25.12.2017 № 427-п, от 07.05.2018 № 126-п, от 20.09.2018 № 332-п, от 30.09.2019 № 401-п, от 18.05.2020 № 143-п, от 20.07.2020 № 186-п) и закона Красноярского края № 5-1679 от 07.06.2018 г. «О внесении изменений в статью 4 закона края «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»».

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (Делопроизводитель)	3 511,0
2 квалификационный уровень	3 704,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (Инспектор по кадрам)	3 896,0
2 квалификационный уровень	4 282,0
3 квалификационный уровень (Шеф-повар)	4 704,0

4 квалификационный уровень	5 937,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4 282,0
2 квалификационный уровень	4 704,0
3 квалификационный уровень	5 164,0
4 квалификационный уровень	6 208,0

3. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 248-н и Постановлением администрации города Ачинска 30.10.2014 № 472-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска» (в ред. от 22.01.2015 № 008-п, от 09.01.2017 № 002-п, от 27.07.2017 № 228-п, от 25.12.2017 № 427-п, от 07.05.2018 № 126-п, от 20.09.2018 № 332-п, от 30.09.2019 № 401-п, от 18.05.2020 № 143-п, от 20.07.2020 № 186-п):

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (Дворник, подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша)	3 016,0
2 квалификационный уровень (Сторож старший)	3 161,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (Повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений)	3 511,0
2 квалификационный уровень	4 282,0
3 квалификационный уровень	4 704,0
4 квалификационный уровень	5 667,0

**Размеры повышающего коэффициента
к должностному окладу педагогических работников**

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

Приложение № 3
к положению об оплате труда
МБДОУ Д/с № 50

Перечень профессий должностей работников, занятых на работах с вредными и иными условиями труда и имеющими право на компенсационные выплаты

№ п/п	Профессия, должность	Наименование вредного и (или) опасного производственного фактора	%	Основание
1	Шеф-повар	Тяжесть трудового процесса	12	Карта № 01-1 специальной оценки условий труда работников
2	Повар	Тяжесть трудового процесса	12	карта № 01-2 специальной оценки условий труда работников

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (группах) (кроме медицинских работников) <*>	20

<*> Без учета повышающих коэффициентов

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

Размер персональных выплат работникам организации

№ п.п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	<p>опыт работы в занимаемой должности <***>:</p> <p>от 1 года до 5 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***></p> <p>от 5 года до 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***></p> <p>свыше 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***></p>	<p></p> <p>5%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>35%</p> <p>40%</p> <p>35%</p> <p>40%</p>
2	<p>за заведование элементами инфраструктуры: <****>:</p> <p>кабинетами <*****></p> <p>музыкальными и спортивными залами <*****></p>	<p></p> <p>10%</p> <p>20%</p>
2.1.	<p>- шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания</p>	<p>20%</p>
3	<p>молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном</p>	<p>20%</p>

	учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	
4	краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей	718,4 рубля

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

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

<*****> Если заведование элементами инфраструктуры осуществляется двумя педагогическими работниками, то надбавка устанавливается в размере 50 % от размера надбавки.

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

Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	разработка и ежеквартальная актуализация планов мероприятий по устранению предписаний надзорных органов	5%	
			своевременное устранение предписаний при наличии финансирования	5%	
			отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения	2%	
		подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	3%	
			организация работы психолого-медико-педагогических консилиумов	отсутствие замечаний в работе консилиума со стороны учредителя, в том числе по обращениям родителей	3%
			Оказание методической помощи педагогическим работникам	разработка методических рекомендаций, проведение методических семинаров для педагогических работников	методические рекомендации по итогам проведенных мероприятий размещены на сайте организации
	участие педагогических работников площадки в профессиональных конкурсах	наличие призового места на следующих уровнях:			
		муниципальном		2%	
		региональном	3%		
Эффективн	исполнение плана	100% работников	3%		

ость реализуемой кадровой политики	повышения профессиональной подготовки педагогических работников	повысили квалификацию в соответствии с планом (по итогам предыдущего квартала)	
		доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории не менее 50%	3%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогических работников, воспитанников в муниципальных, региональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях	
		муниципальном	2%
		региональном	4%
	успешная интеграция в общество учащихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), обучающихся по адаптированным образовательным программам	отсутствие несчастных случаев с воспитанниками ОВЗ	3%
		100% включенность воспитанников ОВЗ в массовые событийные мероприятия	3%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	организация системы работы, направленной на сохранение здоровья	проведение не менее 4 совместных с родителями, воспитанниками, воспитателями мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни (обязательное описание итогов события на сайте)	4%
		100%	4%
	разработка адаптированных образовательных программ для всех детей с ограниченными возможностями здоровья		
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в учреждении (по итогам предыдущего квартала)	0	4%
	проведение информационно-разъяснительной работы	системное сопровождение официального интернет-	4%

		среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	сайта учреждения	
			отсутствие фактов искажения информации и данных, в том числе в АБЕРС	4%
		отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей в учреждении, рациональное расходование материалов и финансовых средств	0	25%
		своевременное составление проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	без замечаний	10%
ИТОГО				60%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Размер персональных выплат заместителям руководителя организации

	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
	опыт работы в занимаемой должности <***>:	
	от 1 года до 5 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	5% 15% 20% 15% 20%
	от 5 года до 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	15% 25% 30% 25% 30%
	свыше 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	25% 35% 40% 35% 40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя организации

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
			50%
Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Организация принята надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		внутри организации	60%

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организации			
Должность:	Специалист по закупкам		
Критерии результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Удовлетворительное состояние документооборота, информации на сайте zakupki.gov.	Отсутствие замечаний администрации учреждения	За месяц	3
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
Оперативность выполняемой работы	Устранение предписаний в установленные сроки	За месяц	3
Осуществление дополнительных работ	Участие в трудовой и стимулирующей комиссии, рабочие группы, творческие группы и т.д.	За каждое заседание	1
	Оперативное предоставление документов для надзорных органов	За запрос 1 ведомства	3
	Осуществление дополнительных срочных и особо важных работ	За каждую смену	0.5
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Взаимодействие по документообеспечению с другими структурами (своевременное предоставление МКУ ЦБУ, КШП, администрация г. Ачинска, УО г. Ачинска)	Отсутствие замечаний от других ведомств	За месяц	3

Доказательств	Делопроизводство			Предельное количество баллов
	Условия			
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Удовлетворительное состояние документооборота	Отсутствие замечаний администрации учреждения	За месяц		3
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность выполняемой работы	Устранение предписаний в установленные сроки	За месяц		3
Осуществление дополнительных работ	Участие в трудовой и стимулирующей комиссии, рабочие группы, творческие группы и т.д.	За каждое заседание		1
	Оперативное предоставление документов для надзорных органов	За запрос 1 ведомства		3
	Осуществление дополнительных срочных и особо важных работ	За каждую смену		0.5
Выплаты за качество выполняемых работ				
Взаимодействие по документообеспечению с другими структурами (своевременное предоставление МКУ ЦБУ, УО администрации г. Ачинска и др.)	Отсутствие замечаний от других ведомств	За месяц		3

Должность)	Индикаторы качества		
	Условия	индикатор	Предельное количество баллов
Критерии результативности и качества труда работников учреждения	наименование		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Удовлетворительное состояние документооборота	Отсутствие замечаний администрации учреждения	За месяц	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Оперативность выполняемой работы	Устранение предписаний в установленные сроки	За месяц	5
Осуществление дополнительных работ	Участие в трудовой и стимулирующей комиссии, рабочие группы, творческие группы и т.д.	За каждое заседание	1
	Оперативное предоставление документов для надзорных органов	За запрос 1 ведомства	3
	Осуществление дополнительных срочных и особо важных работ	За каждую смену	0.5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Взаимодействие по документообеспечению с другими структурами (своевременное предоставление в МКУ ЦБУ, УО администрации г. Ачинска и др.)	Отсутствие замечаний от других ведомств	За месяц	5

Должности	Критерии результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Целевые количественные баллы
		наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Проведение работы по укреплению здоровья детей	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	Отсутствие замечаний	5	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	Участие в трудовой и стимулирующей комиссии, рабочие группы, творческие группы и т.д.	За каждое заседание	1	
	Участие в утреннике	За каждое	1	
	Осуществление дополнительных срочных и особо важных работ	За каждую смену	0.5	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	За месяц	5	
	Устранение предписаний в установленные сроки	За месяц	5	

Должности	Шеф-повар, Повар			
	Критерии результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
наименование		индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	5	
		Устранение предписаний в установленные сроки	3	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов	За месяц	5	
Осуществление дополнительных работ	Участие в трудовой и стимулирующей комиссии, рабочие группы, творческие группы и т.д.	За каждое заседание	1	
	Осуществление дополнительных срочных и особо важных работ	За каждую смену	0.5	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Отсутствие замечаний администрации учреждения	За месяц	5	
Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	За месяц	5	

Критерии результативности и качества труда работников учреждения	Матрица по срокам и результату выполнения		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Выполнение дополнительных видов работ	Проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	1
		10 часов в месяц	2
		15 часов в месяц	3
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	5
		Устранение предписаний в установленные сроки	3
Осуществление дополнительных работ	Участие в трудовой и стимулирующей комиссии, рабочие группы, творческие группы и т.д.	За каждое заседание	1
	Осуществление дополнительных срочных и особо важных работ	За каждую смену	0.5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	5
		Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	2

Критерии результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
<i>Выплаты за объемность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Выполнение дополнительных видов работ	Проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	1
		10 часов в месяц	2
		15 часов в месяц	3
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	5
		Устранение предписаний в установленные сроки	3
Осуществление дополнительных работ	Участие в трудовой и стимулирующей комиссии, рабочие группы, творческие группы и т.д.	За каждое заседание	1
	Осуществление дополнительных срочных и особо важных работ	За каждую смену	0.5
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений (участков) учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	5
		Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	2

Критерии результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Привлечение воспитателей
	наименование	период	
Выплаты за возможность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов, рабочих программ, в том числе адаптированной образовательной программы (наличие документально оформленного проекта, программы).	За месяц	3
Создание условий для осуществления образовательного процесса	Оказание помощи при подготовке к процессу аттестации педагогических работников	За каждое	3
	Создание методических разработок, разработка методических материалов	За каждое	2
Сохранение здоровья детей в учреждении	Успешная интеграция в общество воспитанников с ОВЗ занимающихся по адаптированной образовательной программе (при наличии оформленной документации)	За месяц	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Участие в инновационной деятельности	Разработка и реализация программ дополнительного образования (при наличии оформленной документации)	За каждую	3
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Совет ДОО, общие родительские собрания и т.п.	За каждое	2
Осуществление дополнительных работ	Участие педагога в трудовой и стимулирующей комиссии, рабочие группы, творческие группы и т.д. ПМПК	За заседание	1
		За заседание	2
	Организация психолого-педагогической, методической и консультативной помощи гражданам	За услугу	1
	Осуществление дополнительных срочных и особо важных работ	За каждое	0.5
	Оперативное предоставление документов для надзорных органов	За запрос 1 ведомства	3
	Работа с сайтом дошкольной образовательной организации	За месяц	5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Отсутствие замечаний администрации учреждения	За месяц	5
	Участие в конкурсах профессионального мастерства педагога (Квизы, квесты и т.д.)	Участие (каждое) ДОО	1
Город		2	

		Призовое место (каждое)	
		Д/о	3
		Город	4
		Край	5
	Представление педагогического опыта; проведение открытых мероприятий, мастер - класс	За каждое	
		ДОО	2
		Город	4
		Край	5
	Сопровождение педагогов педагогических работников в профессиональных смотрах конкурсах (за исключением подачи заявки)	Участие (каждое)	
		ДОО	0.5
		Город	1
		Край	2
		Призовое место (каждое)	
		ДОО	1
		Город	2
		Край	3

Должности	Учители, логопеды, педагоги-психологи		
	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение занятости детей	Организация дополнительного образования (кружки, мастер классы, студии)	За месяц	3
Создание предметно-развивающей среды	Пополнение дидактическими и развивающими играми, методическими пособиями, наглядностью, дидактическими материалами в соответствии с ФГОС.	В квартал	2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Участие в инновационной деятельности	Разработка и реализация проектов (наличие документально оформленного проекта).	За каждое Краткоср. Долгоср.	1 3
Эффективность работы с родителями	Организация активного взаимодействия с родителями. Участие родителей в воспитательно-образовательном процессе (наличие оформленного конспекта). (Ярмарки, мастер – классы, соревнования, клубы, онлайн-клубы и т.п.).	За каждое мероприятие	3
	Индивидуальные консультации для родителей (не более 10 консультаций в месяц)	За каждую	0,5
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Коррекционная деятельность с дополнительной группой детей (не более 5)	За каждого	2
Осуществление дополнительных работ	Непрерывная подача информации на сайт	за 2 новости	1
	публикация на сайт (методические разработки)	За каждую разработку	2
	Участие в трудовой и стимулирующей комиссии, рабочие группы, творческие группы и т. д. ПМПК	За заседание	1
		За заседание	2
	Разработка и реализация адаптированной образовательной программы в условиях обучения на дому	За месяц	5
	Участие в утреннике (в не рабочее время)	За каждое	1
	Досрочная коррекция, снятие с сопровождения	За месяц	3
	Организация психолого-педагогической, методической и консультативной помощи гражданам.	За услугу	1
	Оперативное предоставление документов для надзорных органов	За запрос 1 ведомства	3

	Осуществление дополнительных срочных и особо важных работ	За каждую смену	0.5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации	Отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	За месяц	5
	Участие в конкурсах профессионального мастерства педагогов (Квизы, квесты и т.д.)	Участие (каждое)	
		ДОО	1
		Город	2
	Край	3	
Присвоение педагогического опыта проведение открытых мероприятий, мастер-классов	Призовое место (каждое)		
	ДОО	2	
	Город	4	
Край	5		
		За каждое	
		ДОО	2
		Город	4
		Край	5

Должность:		Музыкальный руководитель. Инструктор по физической культуре.		
Критерии результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Обеспечение занятости детей	Организация дополнительного образования (кружки, мастер классы, студии)	За месяц	3	
Создание предметно-развивающей среды	Обеспечение дидактическими и развивающими играми, методическими пособиями, наглядностью, дидактическими материалами в соответствии с ФГОС	В квартал	2	
Выплаты за инициативность и высокие результаты работы				
Участие в инновационной деятельности	Разработка и реализация проектов (наличие документально оформленного проекта.	За каждое Краткоср. Долгоср.	1 3	
Организация и проведение открытых мероприятий, посвященных результатам образовательного процесса, достижениям детей	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	За параллель	2	
Достижения детей	Участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	Участие (каждое) ДОО Город Край	0.5 1 2	
		Призовое место (каждое) ДОО Город Край	2 3 5	
Эффективность работы с родителями	Организация активного взаимодействия с родителями. Участие родителей в воспитательно-образовательном процессе (наличие оформленного конспекта). (Ярмарки, мастер – классы, соревнования, клубы, онлайн-клубы и т.п.).	За каждое мероприятие	3	
Осуществление дополнительных работ	Непрерывная подача информации на сайт публикация на сайт (методические разработки)	за 2 новости За каждую разработку	1 2	
	Участие педагога в трудовой и стимулирующей комиссии, рабочие группы, творческие группы, ГПГ, ПМПК и т.д.	За каждое заседание	1	

	Участие в утреннике (в не рабочее время)	За каждое мероприятие	1
	Организация психолого-педагогической, методической и консультативной помощи гражданам.	За услугу	1
	Оперативное предоставление документов для надзорных органов	За запрос 1 ведомства	3
	Осуществление дополнительных срочных и особо важных работ	За каждую смену	0.5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний администрации, старшего воспитателя	За месяц	5
	Участие в конкурсах профессионального мастерства педагога (Квизы, квесты и т.д.)	Участие (каждое)	
		ДОО	1
		Город	2
	Край	3	
Призовое место (каждое)	ДОО	2	
	Город	4	
	Край	5	
Представление педагогического опыта: проведение открытых мероприятий, мастер-классов	За каждое		
	ДОО	2	
	Город	4	
	Край	5	

Должность:		Педагог дополнительного образования.		
Критерии результативности и качества труда работников учреждения	Условия			Предельное количество баллов
	наименование		индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Обеспечение занятости детей	Организация дополнительного образования (кружки, мастер классы, студии)		За месяц	3
Создание предметно-развивающей среды	Пополнение дидактическими и развивающими играми, методическими пособиями, наглядностью, дидактическими материалами в соответствии с ФГОС.		В квартал	2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в инновационной деятельности	Разработка и реализация проектов (наличие документально оформленного проекта.		За каждое Краткоср. Долгоср.	1 3
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям образовательного достижения детей	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.		За каждое	3
	Выставки работ, поделок и т.п.		За каждое	1
Достижения детей	Участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях		Участие (каждое) ДОО Город Край	0.5 1 2
			Призовое место (каждое) ДОО Город Край	2 3 5
Эффективность работы с родителями	Организация активного взаимодействия с родителями. Участие родителей в воспитательно-образовательном процессе (наличие оформленного конспекта). (Ярмарки, мастер – классы, соревнования, клубы, онлайн-клубы).		За каждое мероприятие	3
	Организация и проведение поездок в черте города (экскурсии, походы и т.д.)		За каждое мероприятие	3
Осуществление дополнительных работ	Непрерывная подача информации на сайт публикация на сайт (методические разработки)		за 2 новости	1
			За каждую разработку	2

	Участие педагога в трудовой и стимулирующей комиссии, рабочие группы, творческие группы, ГПГ, ПМПК и т.д.	За каждое заседание	1
	Участие в утреннике (в не рабочее время)	За каждое мероприятие	1
	Организация психолого-педагогической, методической и консультативной помощи гражданам.	За услугу	1
	Оперативное предоставление документов для надзорных органов	За запрос 1 ведомства	3
	Осуществление дополнительных срочных и особо важных работ	За каждую смену	0.5

Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний администрации, старшего воспитателя	За месяц	5
	Участие в конкурсах профессионального мастерства педагога (Квизы, квесты и т.д.)	Участие (каждое)	
		ДОО	1
		Город	2
	Край	3	
Призовое место (каждое)	ДОО	2	
	Город	4	
	Край	5	
Представление педагогического опыта: проведение открытых мероприятий, мастер-классов	За каждое		
	ДОО	2	
	Город	4	
Край	5		

Должность:	Воспитатель		
Критерии результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение занятости детей	Организация дополнительного образования (кружки, мастер классы, студии)	За месяц	3
	Сложность и напряженность работы с детьми младшего возраста.	За месяц	3
Создание предметно-развивающей среды	Пополнение дидактическими и развивающими играми, методическими пособиями, наглядностью, дидактическими материалами в соответствии с ФГОС.	В квартал	2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Участие в инновационной деятельности	Разработка и реализация проектов (наличие документально оформленного проекта).	За каждое Краткоср.	1
		Долгоср.	3
Достижения детей	Участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	Участие (каждое) ДОО	0,5
		Город	1
		Край	2
		Призовое место (каждое) ДОО	2
		Город	3
		Край	5
Эффективность работы с родителями	Организация активного взаимодействия с родителями. Участие родителей в воспитательно-образовательном процессе (наличие оформленного конспекта). (Ярмарки, мастер – классы, соревнования, клубы, онлайн-клубы и т.п.).	За каждое мероприятие	3
	Посещаемость детей	не менее 80%	3
Осуществление дополнительных работ	Непрерывная подача информации на сайт	за 2 новости	1
	публикация на сайт (методические разработки)	За каждую разработку	2
	Участие педагога в трудовой и стимулирующей комиссии, рабочие группы, творческие группы, ГПГ, ПМПК и т.д.	За каждое заседание	1
	Участие в утреннике (в не рабочее время)	За каждое мероприятие	1
	Работа на разновозрастной группе (при наличии оформленной документации)	За месяц	3
	Разработка и реализация АОП в условиях обучения на дому		

	Организация психолого-педагогической, методической и консультативной помощи гражданам.	За услугу	1
	Оперативное предоставление документов для надзорных органов	За запрос 1 ведомства	3
	Осуществление дополнительных срочных и особо важных работ	За каждую смену	0.5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	За месяц	5
	Участие в конкурсах профессионального мастерства педагога (Квизы, квесты и т.д.)	Участие (каждое) ДОО	1
		Город	2
		Край	3
	Призовое место (каждое)	ДОО	2
Город		4	
Край		5	
Представление педагогического опыта: проведение открытых мероприятий, мастер-классов	За каждое ДОО	2	
	Город	4	
	Край	5	

Виды и размеры выплат по итогам работы работников МБДОУ Д/с №50

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы Баллы	периодичность
	наименование	индикатор		
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Выполнен в срок, в полном объеме	от 3 до 5	За год
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	В срок, в полном объеме	3	За год
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Оценка результатов работ	3	За год
Участие в инновационной деятельности (грантах)	Применение нестандартных методов работ	Участие на город	5	За год
Участие и выполнение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Участие	3	За год
Работа с родителями	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтной ситуации	100%	3	За год
Организация здоровьесберегающей и воспитывающей среды	Отсутствие травм	100%	3	За год

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью 42 листах.
И. о. заведующего МБДОУ Д/с № 50
Леонова М.В.

М.В. Леонова
(подпись)

«27» апреля 2021 года

