

Приложение № 2  
к Коллективному договору  
МАДОУ ДСКН № 2 г.Сосновоборска

СОГЛАСОВАНО  
Глава города Сосновоборска  
 С.А.Пономарев  
« 15 » октября 2018 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий  
МАДОУ ДСКН № 2  
г.Сосновоборска  
 С.В.Хомякова  
« 11 » октября 2018 г.



**Положение**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад комбинированной направленности № 2»**  
**города Сосновоборска**  
**(новая редакция)**

## **I. Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированной направленности №2» города Сосновоборска (далее – Положение) разработано с учетом подходов по совершенствованию системы оплаты труда всех категорий работников, в соответствии с Решением Сосновоборского городского Совета депутатов от 21.12.2016 г. №15/64-р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сосновоборска», Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об автономных учреждениях», Законом РФ «Об образовании», регулирует порядок, условия оплаты труда работников и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2018 г.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. *Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.*

2.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с **приложением № 1** к настоящему положению.

2.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются в соответствии с **приложением № 2** к настоящему положению.

2.3. *Выплаты компенсационного характера.*

2.3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.3.2. Выплаты работникам, занятым на работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.3.4. 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).

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.

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.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно **приложению № 3** к настоящему положению.

2.4. *Выплаты стимулирующего характера.*

Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе настоящего Положения. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений, устанавливаются без учета отработанного времени, в полном объеме, согласно **приложению № 4** к настоящему положению. Стимулирующие выплаты

могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или на год. Назначение стимулирующих выплат (кроме персональных) согласовывается с учетом мнения выбранного профсоюзного комитета.

### **III. Условия оплаты труда заместителей заведующего**

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

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

3.2. Размеры должностных окладов заместителей заведующего учреждения устанавливаются заведующим учреждения на 10 процентов ниже размера должностного оклада заведующего.

3.3. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 2.3 раздела II настоящего положения в процентах к должностным окладам.

3.4. Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории – на 20%;
- при первой квалификационной категории – на 15%.

3.5. Заместителям заведующего могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за результаты и качество деятельности учреждения;
- персональные;
- выплаты по итогам работы.

3.5.1. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей заведующего определяются согласно **приложению № 5** к настоящему положению.

3.5.2. Размер персональных выплат заместителям заведующего определяется согласно **приложению № 6** к настоящему положению.

3.5.3. При выплатах по итогам работы учитываются:

- организация участия работников, воспитанников в конкурсах, мероприятиях;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- организация и проведение важных работ, мероприятий;
- участие в инновационной деятельности.

Размер выплат по итогам работы заместителям заведующего определяется согласно **приложению № 7** к настоящему положению.

Выплаты по итогам работы для заместителей заведующего устанавливаются в размере до 150 процентов от оклада (должностного оклада).

3.6. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям заведующего устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада. Размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом заведующего.

3.7. Заместителям заведующего может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела IV настоящего положения.

3.8. Выплата единовременной материальной помощи заместителям заведующего производится на основании приказа заведующего с учетом норм настоящего положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

### **IV. Единовременная материальная помощь**

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

4.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению заведующего учреждения:

- в связи с бракосочетанием;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

4.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному разделом положения.

4.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа заведующего учреждением с учетом положений настоящего раздела в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

#### **V. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, определяется от доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний:

- не более 50% от доходов для работников, проводивших групповые занятия;
- не более 80% от доходов для работников, проводивших индивидуальные занятия.

Утверждено с учетом мнения профсоюзного органа

Протокол от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2018г. № \_\_\_\_

Председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ ДСКН № 2 г.Сосновоборска

\_\_\_\_\_ О.В.Кочкина

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018г

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

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

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	Должности работников учреждения
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
		2 822,0	Помощник воспитателя
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень		2 971,0 <*>	
2 квалификационный уровень		3 297,0	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 874,0	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель,
	при наличии высшего профессионального образования	5 547,0	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель,
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 102,0	
	при наличии высшего профессионального образования	5 810,0	
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 588,0	Воспитатель,
	при наличии высшего профессионального образования	6 364,0	Воспитатель, Педагог- психолог
4 квалификационный уровень	при наличии среднего	6 115,0	-

	профессионального образования		
	при наличии высшего профессионального образования	6 967,0	Старший воспитатель, учитель-логопед,

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

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	Должности работников учреждения
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	2 971,0	делопроизводитель, калькулятор
2 квалификационный уровень	3 134,0	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	3 297,0	
2 квалификационный уровень	3 623,0	
3 квалификационный уровень	3 981,0	Шеф-повар
4 квалификационный уровень	5 024,0	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	3 623,0	
2 квалификационный уровень	3 981,0	
3 квалификационный уровень	4 370,0	
4 квалификационный уровень	5 253,0	

## 3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	Должности работников учреждения
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	2 552,0	Кладовщик, подсобный рабочий, сторож, кастаньяша, швея, машинист по стирке белья, вахтер, повар, рабочий по комплексному

		обслуживанию здания
2 квалификационный уровень	2 675,0	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	2 971,0	Повар, рабочий по комплексному обслуживанию здания
2 квалификационный уровень	3 623,0	
3 квалификационный уровень	3 981,0	
4 квалификационный уровень	4 796,0	

**Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

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

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

где:

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

O<sub>min</sub> – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим положением;

K - повышающий коэффициент.

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

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

5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K<sub>1</sub> – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K<sub>2</sub> – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента (K<sub>2</sub>) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K<sub>2</sub> = 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;

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

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

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

$Q_2$  – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

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

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

Если  $K >$  предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

**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 (отделениях, классах, 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.

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

1. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений (далее – Порядок), регулируют отношения, возникающие между учреждением и работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера, по видам экономической деятельности «Образование».

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

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются настоящим положением.

4. Работникам учреждения по решению заведующего в пределах фонда оплаты труда, 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 (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (МРОТ), обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с **таблицей 1** к настоящему приложению.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **таблицей 2** к настоящему приложению.

7. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2<sup>1</sup> статьи 4 Закона Красноярского края от 29 октября 2009 года № 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 пунктом 2<sup>1</sup> статьи 4 Закона Красноярского края от 29 октября 2009 года № 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 пунктом 2<sup>1</sup> статьи 4 Закона Красноярского края от 29 октября 2009 года № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным пунктом 2<sup>1</sup> статьи 4 Закона

Красноярского края от 29 октября 2009 года № 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.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты 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 (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимальной заработной платы, установленной 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, установленном в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

8. При выплатах по итогам работы учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждений;
- 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 **таблицей 3** к настоящему приложению.

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

9. Заведующий учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника учитывает аналитическую информацию, предоставленную рабочей комиссией.

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

11. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, могут устанавливаться заведующим учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

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

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

где:

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

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

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

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{Q_{\text{стим. раб.}}}{\sum_{i=1}^n B_i},$$

где:

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

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

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

где:

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

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

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

Таблица 1 к Приложению №4

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

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
<b>Воспитатель</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Работа с семьями, находящимися в социально-опасном положении (СОП), имеющих детей под опекой.	Реализация индивидуальных программ реабилитации семьи	Достижение целей и выполнение задач индивидуальной программы реабилитации семьи.	<b>5</b> (за каждую программу (семью)) 1 раз в квартал
	Материальное, методическое, технологическое и дидактическое обеспечение образовательной программы	Наличие условий для реализации ООП ДО	Инновационные компоненты в ППРС групповых комнат.	<b>5</b> Постоянно
	Обеспечение психолого-педагогического и методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе ПМПк	Обеспечение работы в соответствии с планом	<b>10</b> постоянно
		Руководство методическими объединениями педагогов ДО	Обеспечение работы в соответствии с планом	<b>10</b> постоянно
		Участие в работе методических объединений творческих групп, проектных команд и т.д.	Постоянное участие, предоставление отчетных итоговых материалов.	<b>5</b> постоянно
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Организация конкурсного движения воспитанников	За участие воспитанников в конкурсах разного уровня	Представление результатов на конкурсах разного уровня (подтверждающие документы) (независимо от количества конкурсов)	<b>5</b> за очное участие дополнительно до 3-х баллов, постоянно
			Наличие победителей, призеров (подтверждающие документы)	<b>10</b> - за коллективную победу, <b>5</b> - за индивидуальную, постоянно

Организация здоровьесберегающей, воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев.	0	10 ежеквартально
	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима	0	10 По результатам проверок
Участие в инновационной деятельности	Представление инновационного опыта работы	Проведение открытых мероприятий, презентация опыта, публикации в официальных изданиях	5 - на уровне ДОУ 10 - на уровне города 15 - на уровне края, федерации, постоянно
Осуществление дополнительных работ	Ведение общественной работы (общественный инспектор по защите прав детей, уполномоченный по защите прав участников образовательного процесса, председатель первичной профсоюзной организации, секретарь - протоколист, за работу в комиссии по стимулирующим выплатам)	Выполнение порученной работы	10 постоянно
	Замена отсутствующих воспитателей	В зависимости от количества смен	2 за каждую смену, постоянно
	Участие в проведении общесадовских мероприятий	В соответствии с планом работы учреждения (учитывается степень участия)	10 постоянно
	Проведение работ по благоустройству и оформлению макросреды ДО	Обновление макросреды	10 постоянно

Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах (фестивалях) педагогического мастерства, использование опыта в повседневной деятельности	Представление результатов на конкурсах разного уровня	5 за каждый конкурс, независимо от уровня, постоянно
			Наличие победителей, призеров	10 за каждую победу
		Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в группе	0	10 2 раза в год
		Создание условий для работы с детьми с ОВЗ	Своевременная подготовка пакета документов на ГПМПК	1 за каждый пакет документов, по мере выполнения работ
			Наличие реализуемых АОП	5 при наличии положительной динамики в развитии детей (1 раз в квартал)
			Создание адаптивной среды для детей с ОВЗ	5 (1раз в полугодие)
			Ведение дневников наблюдений за детьми с ОВЗ	5 (2раза в год: декабрь, май)

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		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>			
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Эффективная работа методических объединений педагогов ДО	Представление отчетных мероприятий	10 постоянно
		Участие в инновационной и научно-методической деятельности	Представление результатов	10 постоянно
		Сопровождение педагогов по трансляции педагогического опыта среди педагогического сообщества	Проведение педагогами открытых мероприятий, презентаций	5 постоянно
	Обеспечение реализации образовательной программы	За организацию мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДО	За организацию каждого мероприятия	5 постоянно
		Использование педагогами в образовательной деятельности современных технологий и методик	Систематическое использование	11 постоянно
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Организация конкурсного движения Воспитанников и педагогов	За участие воспитанников в конкурсах разного уровня	Представление результатов на конкурсах разного уровня (подтверждающие документы) (независимо от количества конкурсов)	5 постоянно
			Наличие победителей, призеров (подтверждающие документы)	10 независимо от количества участников, постоянно
	Организация здоровьесберегающей, воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев.	0	5 ежеквартально

		Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима	0	20 по результатам проверок
Осуществление дополнительных работ	Ведение общественной работы (общественный инспектор по защите прав детей, уполномоченный по защите прав участников образовательного процесса, председатель первичной профсоюзной организации, секретарь - протоколист, за работу в комиссии по стимулирующим выплатам)	Выполнение порученной работы		20 постоянно
	Замена отсутствующих воспитателей	В зависимости от количества смен		2 за каждую смену, постоянно
	Проведение работ по благоустройству и оформлению макросреды ДО	Обновление макросреды		20 постоянно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Построение образовательного процесса в соответствии с образовательной программой	100% реализации ОП ДО		30 1 раз в полугодие
	Участие в конкурсах, фестивалях педмастерства	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов		10 постоянно
		Призовое место		15 постоянно

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
<b>Педагог-психолог</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Работа с педагогами, детьми и их родителями	Разработка и реализация проектов, программ, направленных на развитие детей, психолого –педагогической компетентности педагогов и родителей (законных представителей)	Достижение целей проектов, программ	<b>5</b> (за каждый проект, программу)  1 раз в квартал
	Материальное, методическое, технологическое и дидактическое обеспечение образовательной программы	Наличие условий для осуществления коррекционно-развивающей деятельности	Инновационные компоненты в ППРС в кабинете педагога - психолога	<b>5</b> постоянно
	Обеспечение психолого-педагогического и методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе ПМПк	Обеспечение работы в соответствии с планом	<b>10</b> постоянно
		Руководство методическими объединениями педагогов ДО	Обеспечение работы в соответствии с планом	<b>10</b> постоянно
		Участие в работе методических объединений, творческих групп, проектных команд и т.д.	Постоянное участие, предоставление отчетных итоговых материалов.	<b>5</b> постоянно
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Организация конкурсного движения воспитанников	За участие воспитанников в конкурсах разного уровня	Представление результатов на конкурсах разного уровня (подтверждающие документы) (независимо от количества конкурсов)	<b>5</b> за очное участие дополнительно до 3-х баллов, постоянно

			Наличие победителей, призеров (подтверждающие документы)	10 - за коллективную победу, 5 - за индивидуальную, постоянно
Организация здоровьесберегающей, воспитывающей среды	За создание благоприятного психологического климата в учреждении		Разработка психологических рекомендаций для педагогов и родителей по созданию комфортной и безопасной образовательной среды для детей на каждом возрастном этапе	12 ежеквартально
	За реализацию превентивных мероприятий по профилактике возникновения социальной дезадаптации у детей		Проведение мероприятий, способствующих повышению адаптивных способностей детей	10 1 раз в полугодие
Участие в инновационной деятельности	Представление инновационного опыта работы		Проведение открытых мероприятий, презентация опыта, публикации в официальных изданиях	5 - на уровне ДОУ 10 - на уровне города 15 - на уровне края, федерации, постоянно
Осуществление дополнительных работ	Ведение общественной работы (общественный инспектор по защите прав детей, уполномоченный по защите прав участников образовательного процесса, председатель первичной профсоюзной организации, секретарь - протоколист, за работу в комиссии по стимулирующим выплатам)		Выполнение порученной работы	10 постоянно
	Участие в проведении общесадовских мероприятий		В соответствии с планом работы учреждения (учитывается степень участия)	10 постоянно

		Проведение работ по благоустройству и оформлению макросреды ДО	Обновление макросреды	10 постоянно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса		Участие в конкурсах (фестивалях) педагогического мастерства, использование опыта в повседневной деятельности	Представление результатов на конкурсах разного уровня	5 за каждый конкурс, независимо от уровня, постоянно
			Наличие победителей, призеров	10 за каждую победу
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в группе	0	10 2 раза в год
		Создание условий для работы с детьми с ОВЗ	Своевременная подготовка документов на ГПМПК	1 за каждый пакет документов, по мере выполнения работ
			Разработка и реализация АОП	5 за каждую программу, при наличии положительной динамики, постоянно
			Создание адаптивной среды в кабинете для детей с ОВЗ	5 (1раз в полугодие)
			Ведение профессиональной документации	5 (2раза в год: декабрь, май)

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Музыкальный руководитель,  инструктор по физкультуре	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Создание условий для работы с детьми с особыми образовательными потребностями	Наличие проектов, программ	Достижение целей проектов, программ	5 (за каждый проект, программу)  1 раз в квартал
		Расширение ресурса ДО в решении образовательных задач	Взаимодействие с учреждениями и организациями	5 постоянно
	Материальное, методическое, технологическое и дидактическое обеспечение образовательной программы	Наличие условий для осуществления деятельности с детьми	Инновационные компоненты в ППРС физкультурного /музыкального залов	5 постоянно
	Обеспечение психолого-педагогического и методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе ПМПк	Обеспечение работы в соответствии с планом	10 постоянно
		Руководство методическими объединениями педагогов ДО	Обеспечение работы в соответствии с планом	10 постоянно
		Участие в работе методических объединений, творческих групп, проектных команд и т.д.	Постоянное участие, предоставление отчетных итоговых материалов.	5 постоянно
			<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	

	Организация конкурсного движения воспитанников	За участие воспитанников в конкурсах разного уровня	Представление результатов на конкурсах разного уровня (подтверждающие документы) (независимо от количества конкурсов)	5 за очное участие дополнительно до 3-х баллов, постоянно
			Наличие победителей, призеров (подтверждающие документы)	10 - за коллективную победу, 5 - за индивидуальную, постоянно
	Организация здоровьесберегающей, воспитывающей среды	За организацию деятельности по профилактике ДДТТ	Обеспечение работы в соответствии с планом	10 ежеквартально
		За приобщение к миру искусства, культуры и спорта	Обеспечение работы в соответствии с планом	10 ежеквартально
	Участие в инновационной деятельности	Представление инновационного опыта работы	Проведение открытых мероприятий, презентация опыта, публикации в официальных изданиях	5 - на уровне ДОУ 10 - на уровне города 15 - на уровне края, федерации, постоянно
	Осуществление дополнительных работ	Ведение общественной работы (общественный инспектор по защите прав детей, уполномоченный по защите прав участников образовательного процесса, председатель первичной профсоюзной организации, секретарь - протоколист, за работу в комиссии по стимулирующим выплатам)	Выполнение порученной работы	10 постоянно

		Участие в проведении общесадовских мероприятий	В соответствии с планом работы учреждения (учитывается степень участия)	10 постоянно
		Проведение работ по благоустройству и оформлению макросреды ДО	Обновление макросреды	10 постоянно
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	<b>Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса</b>	Участие в конкурсах (фестивалях) педагогического мастерства, использование опыта в повседневной деятельности	Представление результатов на конкурсах разного уровня	5 за каждый конкурс, независимо от уровня, постоянно
Наличие победителей, призеров			10 за каждую победу	
отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в группе		0	8 2 раза в год	
Создание условий для работы с детьми с ОВЗ		Разработка и реализация АОП	5 за каждую программу, при наличии положительной динамики, постоянно	
	Создание адаптивной среды в залах для детей с ОВЗ	5 (1раз в полугодие)		
	Ведение профессиональной документации	5 (2раза в год: декабрь, май)		

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Учитель-логопед	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Обеспечение условий для получения дошкольного образования разными категориями детей.	Деятельность по выявлению и сопровождению детей, имеющих трудности в развитии	Своевременное выявление и сопровождение детей в соответствии с АОП и ИПС	<b>10</b> постоянно
		Пропаганда логопедических знаний среди родителей и педагогов ДО	Проведение консультаций, семинаров, мастер-классов и т.д.	<b>10</b> постоянно
	Материальное, методическое, технологическое и дидактическое обеспечение образовательной программы	Наличие условий для осуществления деятельности с детьми	Инновационные компоненты в ППРС учебных комнат учителей-логопедов	<b>5</b> Постоянно
	Обеспечение психолого-педагогического и методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе ПМПк	Обеспечение работы в соответствии с планом	<b>10</b> постоянно
		Руководство методическими объединениями педагогов ДО	Обеспечение работы в соответствии с планом	<b>10</b> постоянно
		Участие в работе методических объединений, творческих групп, проектных команд и т.д.	Постоянное участие, предоставление отчетных итоговых материалов.	<b>5</b> постоянно
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Организация движения воспитанников конкурсного	За участие воспитанников в конкурсах разного уровня	Представление результатов на конкурсах разного уровня (подтверждающие документы) (независимо от количества конкурсов)	<b>5</b> за очное участие дополнительно до 3-х баллов, постоянно
			Наличие победителей, призеров (подтверждающие документы)	<b>10</b> - за коллективную победу, <b>5</b> - за индивидуальную, постоянно

	Организация здоровьесберегающей, воспитывающей среды	Использование здоровьесберегающих технологий	Положительная динамика в развитии детей	5 ежеквартально
		Осуществление комплексного подхода в сопровождении детей	Взаимодействие с учреждениями, организациями	5 постоянно
	Участие в инновационной деятельности	Представление инновационного опыта работы	Проведение открытых мероприятий, презентация опыта, публикации в официальных изданиях	5 - на уровне ДОУ 10 - на уровне города 15 - на уровне края, федерации, постоянно
	Осуществление дополнительных работ	Ведение общественной работы (общественный инспектор по защите прав детей, уполномоченный по защите прав участников образовательного процесса, председатель первичной профсоюзной организации, секретарь - протоколист, за работу в комиссии по стимулирующим выплатам)	Выполнение порученной работы	8 постоянно
		Участие в проведении общесадовских мероприятий	В соответствии с планом работы учреждения (учитывается степень участия)	10 постоянно
		Проведение работ по благоустройству и оформлению макросреды ДО	Обновление макросреды	10 постоянно
		<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
	Высокий уровень педмастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах (фестивалях) педагогического мастерства, использование опыта в повседневной деятельности	Представление результатов на конкурсах разного уровня	5 за каждый конкурс, независимо от уровня, постоянно

			Наличие победителей, призеров	10 за каждую победу
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в группе	0	10 2 раза в год
	Создание условий для работы с детьми с ОВЗ	Разработка и реализация АОП		5 за каждую программу, при наличии положительной динамики, постоянно
		Создание адаптивной среды в учебной комнате для детей с ОВЗ		5 (1раз в полугодие)
		Ведение профессиональной документации		5 (2раза в год: декабрь, май)

<b>Делопроизводитель</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	10
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	10
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	0	10
		Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	0	10
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	20

Кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, подсобный рабочий, сторож, вахтер	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности и охраны труда	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	Отсутствие замечаний	20
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для воспитанников	Постоянно	10
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	5
	Проведение работ по благоустройству и оформлению помещений ДО	Проведение работ по благоустройству и оформлению помещений ДО	постоянно	5
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	20	

<b>Младший воспитатель, помощник воспитателя</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Выполнение санитарно-эпидемиологического режима, требований охраны труда и техники безопасности	Отсутствие замечаний	0	10
	Организация работы по взаимодействию с воспитателем	Соблюдение распорядка дня, режима питания, режима подачи питьевой воды, уборки	0	5
		Работа со сложным контингентом воспитанников	По мере необходимости	5
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
		Замена отсутствующих	постоянно	5
		Участие в общесадовских мероприятиях	постоянно	15
	<b>Выплаты за качество работ</b>			
	Соблюдение трудовой, производственной и общественной дисциплины	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации, надзорных органов	0	20

<b>Повар, шеф-повар, калькулятор</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Выполнение санитарно-эпидемиологического режима, требований охраны труда и техники безопасности	Отсутствие замечаний	0	10
		Оперативное устранение предписаний контролирующих органов	Устранение предписаний в установленные сроки	10
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Соблюдение норм приготовления пищи согласно 10-дневному цикличному меню	Отсутствие замечаний	постоянно	5
		Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	постоянно	5
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	5
		Замена отсутствующих	постоянно	5
	<b>Выплаты за качество работ</b>			
	Соблюдение трудовой, производственной и общественной дисциплины	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации, надзорных органов	0	10
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений	Отсутствие замечаний	5
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие замечаний бракеражной комиссии при проведении органолептической оценки	постоянно	5
<b>Специалист по охране труда</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Выполнение требований ОТ и ТБ	Отсутствие замечаний	0	10
		Оперативное устранение предписаний контролирующих органов	Устранение предписаний в установленные сроки	10
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Ведение документации	Отсутствие замечаний	Постоянно	10
	<b>Выплаты за качество работ</b>			
	Соблюдение работниками инструкций по ОТ и ТБ	Отсутствие несчастных случаев	Постоянно	15
	Содержание помещений в соответствии с требованиями ОТ и ТБ	Постоянно	15	

<\*> Количество баллов устанавливает рабочая комиссия по распределению стимулирующих выплат пропорционально объему выполненных работ.

Таблица 2 к Приложению 4

## Размер персональных выплат работникам учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (%) <*>
1.	<b>За опыт работы в занимаемой должности:</b>	
	<b>от 1 года до 5 лет:</b>	<b>5</b>
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15
1.1.	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	20
1.2.	<b>от 5 лет до 10 лет:</b>	<b>15</b>
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	30
1.3.	<b>свыше 10 лет</b>	<b>25</b>
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	40
2.	<b>За сложность, напряженность и особый режим работы:</b>	
2.1.	<b>Работникам за заведование элементами инфраструктуры: &lt;****&gt;</b>	
	- групповыми помещениями	10
	- спортивным и музыкальным залами, кабинетами	20
	- пищеблоком	20
	- Веб-сайтом учреждения	20
2.2.	<b>Работникам за дополнительную нагрузку, связанную:</b>	
	- с ведением реестров по выплатам компенсации части родительской платы	20
	- с руководством ГПС (городским педагогическим сообществом)	10
	-с руководством деятельностью ПМПк учреждения	20
3.	Молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и	

	заклучившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с муниципальным образовательным учреждением, либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20
4.	Краевые выплаты воспитателям учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*>	718.4 рублей.

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

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

<\*\*\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Производятся при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности.

<\*\*\*\*> От минимального оклада, ставки заработной платы, без учета нагрузки.

**Виды и размеры выплат  
по итогам работы работникам учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы		50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью 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

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителей заведующего**

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Пределный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместитель заведующего	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	Отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			Отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		Подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	Соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	25%
			Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	0
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения	Организация участия педагогов в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места на следующих уровнях	
			Региональном	15%
			Межрегиональном	25%
			Всероссийском	30%
		Международном	35%	
	Ведение экспериментальной, инновационной работы	Наличие статуса базовой площадки	25%	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности	Освоение образовательной программы	100%	35%	

	учреждения	Реализация проектной и исследовательской деятельности	Охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%	20%
		Доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	Не менее 50%	20%
		Координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	20%

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

**Размер персональных выплат  
заместителям заведующего**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) (%) <*>
1.	<b>За опыт работы в занимаемой должности:</b>	
1.1.	<b><i>от 1 года до 5 лет</i></b>	5
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	20
1.2.	<b><i>от 5 года до 10 лет</i></b>	15
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	30
1.3.	<b><i>свыше 10 лет</i></b>	25
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	40
2	<b><i>За сложность, напряженность и особый режим работы</i></b>	
2.1.	За работу с сайтом Федерального казначейства	20

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*\*> от минимального оклада, ставки заработной платы, без учета нагрузки.

**Размер выплат по итогам работы  
заместителям заведующего**

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), %<*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников, воспитанников в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные федеральные	150% 100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные	100% 90% 80% 70%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.