


УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МАДОУ Д/с № 28
от 06.07.2023 № 43 - ОД



ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда и стимулировании работников
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения Детский сад № 28 «Лесная сказка»
(с изменениями на 06.07.2023г.)**

СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом
протокол № 16 от 06.07.2023
Председатель профсоюзного комитета

/ О.В. Черепанова

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
протокол № 8 от 06.07.2023г.

г. Чайковский, 2023г.

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда и стимулировании работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 28 «Лесная сказка» (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год», утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 г., протокол № 11, постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт»), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», решением Чайковской городской Думы от 19 декабря 2018 г. № 96 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Чайковского городского округа», постановлением администрации города Чайковского от 11 февраля 2019 г. № 153 «Об оплате труда рабочих муниципальных учреждений Чайковского городского округа» и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда и стимулировании работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Чайковского городского округа, утвержденного Постановлением администрации Чайковского городского округа № 332 от 27.03.2020г.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 28 «Лесная сказка» (далее - Учреждение), в отношении которого Управление образования администрации Чайковского городского округа (далее – Учредитель) выполняет функции и полномочия Учредителя.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения формируется на основе следующих принципов:

1.3.1. недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления муниципального образования «Чайковский городской округ»;

1.3.2. установление в Учреждении системы оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

1.3.3. обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

1.3.4. обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности Учреждения;

1.3.5. обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения;

1.3.6. предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

1.4.1. включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в

зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

1.4.2. систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы работников Учреждения осуществляется с учетом следующих принципов:

1.5.1. объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

1.5.2. предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

1.5.3. адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

1.5.4. своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

1.5.5. прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.7. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

1.8. Оплата труда рабочих Учреждения осуществляется на основе единых подходов, установленных нормативно-правовыми актами администрации Чайковского городского округа.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда Учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год.

2.2. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется исходя из размеров субсидий бюджетным и автономным образовательным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, объемов средств от приносящей доход деятельности.

2.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников Учреждения, подлежит

уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых образовательным Учреждением муниципальных услуг.

2.4. Фонд оплаты труда Учреждения (далее – ФОТоу) состоит из базовой (далее – ФОТб) и стимулирующей части (далее – ФОТст):

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}, \text{ где}$$

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда Учреждения (составляет не более 70% ФОТоу);

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения (составляет не менее 30% ФОТоу).

Штатное расписание Учреждения утверждается приказом заведующего Учреждением в пределах базовой части фонда оплаты труда Учреждения и включает в себя должности педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала, профессии младшего обслуживающего персонала.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТд} + \text{ФОТк}, \text{ где}$$

ФОТд - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) Учреждения;

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

2.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения распределяется по формуле:

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТосн} + \text{ФОТауп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}, \text{ где}$$

ФОТосн - фонд оплаты труда основного персонала (педагогических работников) учреждения (составляет не менее 60% от ФОТоу);

ФОТауп - фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп - фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - фонд оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к основному персоналу (педагогические работники), административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу определяются в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

2.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТст. осн} + \text{ФОТст. ауп} + \text{ФОТст. увп} + \text{ФОТст. моп}, \text{ где}$$

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТст. осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала (педагогических работников), составляет не менее 70% от ФОТст;

ФОТст. ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-

вспомогательного персонала;

ФОТст. моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

3. Расчет заработной платы работников Учреждения

3.1. Оплата труда работников Учреждения включает:

3.1.1. тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

3.1.2. выплаты компенсационного характера;

3.1.3. выплаты стимулирующего характера.

3.2. Оплата труда педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала Учреждения осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Учреждения согласно Приложению 2 к настоящему Положению, которое определяет размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Размеры ставок, окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются заведующим Учреждением в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника.

3.3. Размеры окладов рабочих Учреждения устанавливаются постановлением администрации Чайковского городского округа.

3.4. Основной персонал - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей, и включает:

3.4.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам Учреждения осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678;

3.4.2. прочих основных работников (административно-управленческий, учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал) - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей. Отнесение должностей работников к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.5. Заработная плата педагогических работников состоит из:

$$ЗП_{пр} = БЧ_{пр} + СЧ_{пр}, \text{ где}$$

БЧ_{пр} – базовая часть;

СЧ_{пр} – стимулирующая часть.

Заработная плата педагогических работников (далее – ЗПпр), рассчитывается по формуле:

$ЗПпр = ДО \times (1 + Кобрп + Ка + Кстаж) + Н + Ни + Кв + Кстим$, где

ДО – должностной оклад. С учетом специфики работы размер должностного оклада повышается на процент выплат компенсационного характера, установленных пунктом 3.9 настоящего Положения;

Ка – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательный процесс;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Кобрп – коэффициент, учитывающий уровень образования педагогического работника;

Н – надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, определяется в размерах, указанных в пункте 3.8 настоящего Положения. Данная надбавка начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

Ни – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кв – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.6. Кобрп – коэффициент, учитывающий уровень образования педагогических работников. Размер коэффициента представлен в таблице 1.

Таблица 1

Уровень образования	Размер коэффициента
Среднее профессиональное образование, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	0,10
Высшее профессиональное образование	0,20

3.7. Ка – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, представлен в таблице 2.

Таблица 2

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,25
Высшая квалификационная категория	0,35
Педагог-методист, педагог-наставник	0,45

3.8. Кстажп – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы педагогического работника. Размер коэффициента представлен в таблице 3.

Таблица 3

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,15	0,30	0,40	0,45

3.9. Н - размеры надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, устанавливаемые педагогическим работникам, представлены в таблице 4.

Таблица 4

Основания	Размер надбавок в процентах от должностного оклада, базовой суммы
Ученая степень доктора наук (по профилю)	20%
Ученая степень кандидата наук (по профилю)	10%
Почетное звание СССР или РФ «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»	10%
Орден СССР или Российской Федерации	10%

3.10. Выплаты компенсационного характера, повышающие размер минимальной базовой суммы педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс (учителям), и выплаты компенсационного характера, повышающие размер должностного оклада педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала представлены в таблице 5.

Таблица 5

Основание для повышения должностных окладов/ минимальной базовой суммы	Категория выплат	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
1	2	3	4
1. Образовательные учреждения (классы), осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам	Увеличение должностного оклада, минимальной базовой суммы	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; мастер производственного обучения; методист, инструктор-методист (включая старшего); концертмейстер; музыкальный руководитель; воспитатель (включая старшего); социальный педагог; педагог-психолог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель образовательного учреждения (включая старшего); педагог-библиотекарь; тьютор; старший вожатый; инструктор по труду;	15-20%. Конкретный размер повышения определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья

		инструктор по физической культуре; младший воспитатель	
2. Группы компенсирующей, оздоровительной, комбинированной направленности	Увеличение должностного оклада, минимальной базовой суммы	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 15 - 20%, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья	15-20%
3. Работа в логопедических пунктах	Увеличение должностного оклада	Учителя-логопеды	20%

3.11. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала (в том числе служащих) и младшего обслуживающего персонала Учреждения (далее – ЗПср), рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПувп и моп} = \text{ДО} + \text{Кв} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад. С учетом специфики работы размер должностного оклада повышается на процент компенсационных выплат, установленных пунктом 3.9 настоящего Положения;

Кв – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.12. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры выплат стимулирующего характера без ограничения их максимальными размерами. При этом объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30% общего фонда на оплату труда.

3.13. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника Учреждения, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Определение размера заработной платы заведующего Учреждением и его заместителей

4.1. Оплата труда заведующего Учреждением, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата заведующего Учреждением, заместителей заведующего рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПрук} = \text{должностной оклад} + \text{Ни} + \text{Кв} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

Ни - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кв – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

Должностной оклад заведующего, заместителей заведующего Учреждением устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения, определяется следующим образом:

Должностной оклад = базовый ДО x (1 + Кучс + Кн + Кстажр + Кср), где:

Базовый ДО – базовый должностной оклад.

Кучс – коэффициент за ученую степень;

Кн – коэффициент за государственную награду (за работу в сфере образования) или отраслевую награду в сфере образования;

Кстажр – коэффициент за стаж руководящей работы;

Кср – коэффициент за специфику работы.

4.3. Размер базового должностного оклада заведующего Учреждением устанавливается в зависимости от категории Учреждения, количества воспитанников.

Размер базового должностного оклада заведующего Учреждением представлены в таблице 6.

Таблица 6

Категория учреждения	Размер базового должностного оклада, руб.
Образовательные учреждения, реализующие программу дошкольного образования:	
от 200 до 300 воспитанников	16 952,00
от 301 до 400 воспитанников	18 083,00
от 401 до 500 воспитанников	19 213,00
от 501 до 600 воспитанников	20 821,00
от 601 до 700 воспитанников	22 431,00
от 701 до 800 воспитанников	24 041,00
от 801 до 900 воспитанников	25 651,00
от 901 до 1100 воспитанников	27 261,00
более 1101 воспитанника	28 871,00

4.4. Базовый должностной оклад, должностной оклад заведующему Учреждением устанавливается приказом Учредителя в фиксированном размере.

4.5. Размер базового должностного оклада заместителей заведующего Учреждением устанавливается заведующим Учреждением на 10–50% ниже базового должностного оклада заведующего на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.6. К базовым должностным окладам заведующего, заместителей заведующего устанавливаются повышающие коэффициенты:

4.6.1. Кучс – коэффициент за ученую степень (по профилю, направлению работы) устанавливается в размерах, представленных в таблице 7.

Таблица 7

Показатели	Ученая степень	
	кандидат наук	доктор наук
Размеры коэффициентов	0,10	0,20

Коэффициент за ученую степень (доктора наук, кандидата наук) устанавливается при наличии диплома, подтверждающего ученую степень;

4.6.2. Кн – коэффициент за государственную награду (за работу в сфере образования) или отраслевую награду в сфере образования (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации) устанавливается в размерах, представленных в таблице 8.

Таблица 8

Показатели	Государственная награда	Отраслевая награда
Размеры коэффициентов	0,10	0,05

Коэффициент устанавливается при наличии подтверждающего документа. При нескольких наградах коэффициент устанавливается за наличие одной награды (по максимальному размеру);

4.6.3. Кстажр – коэффициент за стаж руководящей работы устанавливается в размерах, представленных в таблице 9.

Таблица 9

Показатели	Стаж руководящей работы			
	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,09	0,18	0,26	0,34

В стаж руководящей работы засчитывается время работы в должностях: заместителя руководителя, главного бухгалтера, руководителя учебных заведений, учреждений, организаций; время прохождения военной службы в должностях руководящего состава;

4.6.4. Кср – коэффициент за специфику работы устанавливается в размерах, представленных в таблице 10.

Таблица 10

1. За работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам	0,15-0,20 Конкретный размер коэффициента для руководителей определяется приказом учредителя в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный размер коэффициента для заместителей руководителей определяется руководителем учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.
---	---

2. За организацию образовательной деятельности по общеобразовательным программам, обеспечивающим углубленное изучение отдельных учебных предметов: - 1 предмет; - от 2 до 3 предметов; - более 4 предметов	Коэффициент устанавливается с учетом функциональных обязанностей (за исключением заместителей руководителей по АХЧ): 0,03 0,06 0,10
3. За организацию обучения по индивидуальным учебным планам по образовательным программам среднего общего образования	0,10 Коэффициент устанавливается с учетом функциональных обязанностей (за исключением заместителей руководителей по АХЧ).
4. За наличие группы / групп компенсирующей, оздоровительной, комбинированной направленности	0,15 Коэффициент устанавливается с учетом функциональных обязанностей.
5. За наличие класса / классов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0,05 Коэффициент устанавливается с учетом функциональных обязанностей.
6. За работу в общеобразовательных учреждениях со специальным наименованием «специальные учебно-воспитательные учреждения»	0,15-0,20 Конкретный размер коэффициента для руководителей определяется приказом учредителя. Конкретный размер коэффициента для заместителей руководителей определяется руководителем учреждения.

4.7. Размеры коэффициентов для заведующего устанавливаются приказом Учредителя.

Размеры коэффициентов для заместителей заведующего устанавливаются приказом заведующего Учреждением.

4.8. Заведующему Учреждением приказом Учредителя устанавливается выплата компенсационного характера при наличии структурных подразделений в размере, представленном в таблице 11.

Таблица 11

Условия выплаты компенсационного характера для руководителя образовательного учреждения при наличии структурных подразделений	Размер выплаты компенсационного характера (в процентах % от должностного оклада)
Количество структурных подразделений	
1 структурное подразделение	5%
2 структурных подразделения	10%
3 структурных подразделения	15%
4 структурных подразделения	20%
5 структурных подразделений	25%
6 структурных подразделений	30%
7 структурных подразделений	35%
8 структурных подразделений	40%
Удаленность от базового здания (юридический адрес), км	
В пределах населенного пункта	5%

В разных населенных пунктах до 20 км.	10%
В разных населенных пунктах до 21 - 50 км.	20%
В разных населенных пунктах до 51 - 70 км.	30%

Условия, срок и порядок осуществления выплаты компенсационного характера для заведующего Учреждением при наличии структурных подразделений устанавливаются правовым актом Учредителя.

4.9. Заведующему Учреждением с учетом условий его труда приказом Учредителя устанавливаются иные выплаты компенсационного, характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера заведующему Учреждением устанавливаются локальными нормативными актами Учредителя.

4.10. Заведующему Учреждением приказом Учредителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заведующему Учреждением устанавливаются локальными нормативными актами Учредителя.

При осуществлении Учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), заведующему Учреждением устанавливается премиальная выплата в размере до 5% от суммы привлеченных средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги.

4.11. Заместителям заведующего Учреждением с учетом условий их труда заведующим Учреждением устанавливаются выплаты компенсационного, стимулирующего характера, предусмотренные разделами 5 - 6 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного, стимулирующего характера заместителям заведующего Учреждением устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством.

4.12. Условия оплаты труда заведующего, его заместителей устанавливаются с учетом предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы заведующего, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы заведующего, его заместителей).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего, заместителей заведующего Учреждением определяется как соотношение среднемесячной заработной платы заведующего, заместителей заведующего и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы заведующего, заместителей заведующего), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год. Предельный уровень соотношения

среднемесячной заработной платы заведующего, заместителей заведующего и работников Учреждения определяется в кратности от 1 до 4.

4.13. Порядок исчисления среднемесячной заработной платы заведующего, заместителей заведующего и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается Правительством Российской Федерации.

Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заведующего и среднемесячной заработной платы работников Учреждения несет Учредитель.

Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей заведующего и среднемесячной заработной платы работников Учреждения несет заведующий Учреждением.

4.14. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заведующего, заместителей заведующего Учреждением размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет») на официальном сайте Учредителя.

4.15. Заведующий, заместители заведующего Учреждением представляют информацию, указанную в пункте 4.16 настоящего Положения, в срок не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным, Учредителю для размещения в сети «Интернет» на официальном сайте Учредителя.

4.16. Указанная информация может по решению Учредителя размещаться в сети «Интернет» на официальном сайте Учреждения.

4.17. Информация, предусмотренная пунктом 4.14. настоящего Положения, размещается Учредителем на своем официальном сайте в сети «Интернет» не позднее 15 мая года, следующего за отчетным.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

5.1.2. выплаты за совмещение профессий (должностей);

5.1.3. повышенная оплата сверхурочной работы;

5.1.4. выплаты за расширение зон обслуживания;

5.1.5. выплаты за увеличение объема работы;

5.1.6. выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5.1.7. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.1.8. повышенная оплата административным работникам (заведующему хозяйством) за работу в двух корпусах Учреждения;

5.1.9. выплаты за работу в группах, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным

программам;

5.1.10. выплаты за организацию работы группы / групп (работу в группе / группах) компенсирующей, оздоровительной, комбинированной направленности;

5.1.11. выплаты за организацию (реализацию) образовательной деятельности по дополнительным программам, обеспечивающим реализацию образовательного бренда Учреждения;

5.1.12. выплаты за работу в логопедических пунктах;

5.1.13. выплаты за руководство методическими объединениями;

5.1.14. выплаты воспитателям за работу с родителями;

5.1.15. выплаты за заведование консультационными пунктами, кабинетами, лабораториями и иными образовательными помещениями;

5.1.16. выплаты педагогическим работникам за ведение карты педагогических наблюдений (ЕИС «Траектория»);

5.1.17. выплаты педагогическим работникам за организацию родительского просвещения;

5.1.18. выплата за выполнение дополнительных обязанностей по организации воспитательной работы в конкретной группе, в том числе: выплата за работу по организации социальных практик и волонтерства среди воспитанников и родителей (законных представителей) воспитанников;

5.1.19. выплаты для заведующего Учреждением при наличии структурных подразделений;

5.1.20. иные выплаты компенсационного характера.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу, должностному окладу и в абсолютных размерах.

5.3. Условия, размеры, срок и порядок осуществления выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам Учреждения.

5.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.1.1. выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

6.1.2. разовые и ежемесячные премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, календарный год), при награждении

Почетной грамотой Управления образования, премии к юбилейным и праздничным датам, профессиональным праздникам, за выполнение особо важных и сложных мероприятий, выполнение особо значимого поручения заведующего Учреждением;

6.1.3. иные выплаты стимулирующего характера;

6.2. Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективным договором и локальными актами Учреждения с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

6.3. Перечень показателей для установления выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 6.1.1, 6.1.2 настоящего Положения Учреждение вправе устанавливать самостоятельно, представлен в Приложении 3 к настоящему Положению.

6.4. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются Комиссией Учреждения, с участием представителя Общего собрания работников и председателя профсоюзной организации Учреждения.

6.5. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются в пределах установленного фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

6.6. Размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, устанавливаются приказом заведующего Учреждением.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда заведующего, заместителей заведующего и работникам Учреждения производятся выплаты в виде единовременной материальной помощи в следующих случаях:

7.1.1. заключения брака работником;

7.1.2. рождения ребенка;

7.1.3. смерти умершего работника, супруга (супруги), родителей, детей;

7.1.4. юбилейной даты (для женщин – 55 лет, для мужчин – 60 лет);

7.1.5. причинения работнику Учреждения ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, дорожно-транспортного происшествия, несчастного случая, техногенной катастрофы.

7.2. Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи заместителям заведующего и работникам ДОУ определяются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

7.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи заведующему Учреждением и ее конкретном размере принимает Учредитель на основании письменного заявления заведующего и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.1 настоящего Положения.

7.4. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю заведующего Учреждением, работнику Учреждения и ее конкретном размере принимает заведующий Учреждением на основании письменного заявления заместителя заведующего, работника и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.1 настоящего Положения.

7.5. Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи заведующему Учреждением устанавливаются локальным нормативным актом учредителя.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты
труда работников
Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения Детский сад № 28
«Лесная сказка»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, относимых к педагогическим работникам,
административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному
персоналу

1. Должности, относимые к педагогическим работникам (основной персонал)

- Воспитатель
- Инструктор по физической культуре
- Инструктор-методист
- Концертмейстер
- Методист
- Мастер производственного обучения
- Педагог-библиотекарь
- Педагог дополнительного образования
- Педагог-организатор
- Педагог-психолог
- Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
- Руководитель физического воспитания
- Музыкальный руководитель
- Социальный педагог
- Тренер-преподаватель
- Старший воспитатель
- Старший методист
- Старший инструктор-методист
- Старший педагог дополнительного образования
- Старший тренер-преподаватель
- Тьютор
- Учитель
- Учитель-дефектолог
- Учитель-логопед

2. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу (прочий основной персонал)

- Руководитель (директор, заведующий, начальник)
- Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)
- Руководитель (начальник, директор, управляющий) структурного

подразделения

- Заведующий (начальник) структурным подразделением, его заместители

2. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу (прочий основной персонал)

- Вожатый
- Дежурный по режиму
- Диспетчер образовательного учреждения
- Младший воспитатель
- Помощник воспитателя
- Секретарь учебной части
- Старший дежурный по режиму
- Архивариус
- Делопроизводитель
- Диспетчер
- Документовед
- Главные специалисты
- Инженер
- Инспектор по кадрам
- Инженер-программист
- Инженер по охране труда
- Секретарь
- Секретарь-машинистка
- Секретарь руководителя
- Лаборант
- Калькулятор
- Техник
- Техник-программист
- Художник
- Заведующий складом
- Заведующий хозяйством
- Заведующий общежитием;
- Начальник хозяйственного отдела
- Начальник (заведующий) мастерской
- Механик
- Специалист по кадрам
- Юрисконсульт
- Начальник отдела кадров
- Начальник отдела материально-технического снабжения
- Специалист по закупкам
- Специалист по охране труда
- Контрактный управляющий
- Работник контрактной службы

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда работников
Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения Детский сад № 28
«Лесная сказка»

**СХЕМА
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников
Учреждения**

1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.1	1-й квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; калькулятор; секретарь; секретарь–машинистка	7 513,00

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.1	1-й квалификационный уровень	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-программист; художник	8 500,00
2.2	2-й квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	10 303,00
2.3	3-й квалификационный уровень	Заведующий общежитием; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого	10 518,00

		квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
2.4	4-й квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	10 754,00
2.5	5-й квалификационный уровень	Начальник (заведующий) мастерской	13 201,00

3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
3.1	1-й квалификационный уровень	Документовед; инженер; специалист по кадрам; юрисконсульт; инженер-программист; инженер по охране труда	10 196,00
3.2	2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10 625,00
3.3	3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	11 055,00
3.4	4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11 592,00
3.5	5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	12 342,00

4. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
4.1	1-й квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела материально-технического снабжения	12 879,00

5. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
5.1		Дворник; кастелянша; помощник воспитателя; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений; швея	7 668,00

6. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
6.1	1-й квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	8 793,00
6.2	2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	9 320,00

7. Профессиональная квалификационная группа
"Должности педагогических работников"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
7.1	1-й квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	6 682,00
7.2	2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7 290,00
7.3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7 952,00
7.4	4-й квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед; тьютор; педагог-библиотекарь	8 560,00

8. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
8.1	Специалист по закупкам; специалист по охране труда; контрактный управляющий; работник контрактной службы	8 968,00

Приложение 3
к Положению о системе оплаты
труда работников
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения Детский сад № 28
«Лесная сказка»

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей для установления стимулирующих выплат

1. Критерии для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителя заведующего

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (руб.)
1. За интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Осуществление контроля за своевременностью выплаты заработной платы, уплаты налогов и т.д.	Отсутствие нарушений действующего законодательства	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.2. Участие в реализации мероприятий Программы развития учреждения	Активное участие в мероприятиях	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.3. Контроль заполнения таблиц посещаемости детского сада и кружков	Качественное заполнение таблиц	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.4. Контроль по внебюджетным средствам	Высокое качество	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.5. Результативность и качество проведения закупок для Учреждения, отвечающего нормативным требованиям	Соответствие условий осуществления закупочной деятельности нормативным требованиям	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.6. Результативность аналитической деятельности	Отсутствие нарушений	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.7. Взаимодействие с членами Закупочной комиссии	Отсутствие нарушений	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.8. Ненормированный рабочий день	- в период отчетов	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.9. выполнение дополнительно объема работы	- общественная нагрузка (ведение протоколов, продуктивное участие на родительских встречах, собраниях коллектива); - качественное и своевременное оформление информационных стендов; - организация работы по компенсационным выплатам	Ежемесячно	до 1000 рублей
2. За выполнение особо важных и ответственных работ	2.1. Выполнение общественной нагрузки	Активное участие	Ежемесячно	до 1000 рублей
	2.2. Контроль выполнения плана ФХД	Отсутствие нарушений	Ежемесячно	до 1000 рублей
	2.3. Повышение эффективности Профессиональной компетентности специалиста по закупкам	Реализация Плана закупок	Ежемесячно	до 1000 рублей
	2.4. Признание высокого профессионализма	Отсутствие замечаний, нарушений	Ежемесячно	до 1000 рублей
3. За качество выполняемых работ	3.1. Соответствие требований к ведению отчетной документации	Отсутствие нарушений действующего законодательства	Ежемесячно	до 1000 рублей

	3.2. Обеспечение условий способствующих удовлетворенности родителей качеством услуги	Отсутствие жалоб, наличие благодарностей	Ежемесячно	до 1000 рублей
	3.3. Обеспечение взаимодействия с контролирующими организациями	Отсутствие нарушений действующего законодательства	Ежемесячно	до 1000 рублей
	3.4. Высокая результативность выполнения наиболее сложных внеплановых работ	Отсутствие замечаний, нарушений	Ежемесячно	до 1000 рублей
4. Исполнительская дисциплина	4.1. Своевременное и качественное предоставление документации по запросу	Высокое качество ведения документации, отсутствие замечаний и жалоб	Ежемесячно	до 1000 рублей
	4.2. Оперативность выполнение поручений руководителя, создание благоприятного климата	Отсутствие замечаний, конфликтных ситуаций, жалоб	Ежемесячно	до 1000 рублей
	4.3. Обеспечение взаимодействия с педагогами, родителями, работниками МКУ ЦБУ и т.д.	Качественное взаимодействие	Ежемесячно	до 1000 рублей
	4.4. Качественное исполнение должностных обязанностей и соблюдение инструкций по ТБ и ПБ	Отсутствие замечаний администрации	Ежемесячно	до 1000 рублей
	4.5. Соблюдение кодекса профессиональной педагогической этики, ПВТР.	Соблюдение правил	Ежемесячно	до 1000 рублей
Итого:			до 22000	рублей

2. Критерии для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заведующего хозяйством

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (руб.)
1. За интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	Создание условий, отсутствие конфликтных ситуаций	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.2. Своевременное обеспечение функционирования учреждения	Создание условий, отсутствие конфликтных ситуаций	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.3. Участие в реализации мероприятий Программы развития учреждения	Активное участие в мероприятиях	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.4. Развитие материального состояния и инфраструктуры Учреждения	Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, инвентаря; улучшение материально-технической базы	Ежемесячно	до 1000 рублей
2. За выполнение особо важных и ответственных работ	2.1. Выполнение общественной нагрузки	Высокое качество	Ежемесячно	до 1000 рублей
	2.2. Привлечение спонсорской помощи	Улучшение условий	Ежемесячно	до 1000 рублей
3. За качество выполняемых работ	3.1. Соответствие требований к ведению отчетной документации	Отсутствие нарушений действующего законодательства	Ежемесячно	до 1000 рублей
	3.2. Обеспечение условий способствующих удовлетворенности родителей качеством услуги	Отсутствие жалоб, наличие благодарностей	Ежемесячно	до 1000 рублей
	3.3. Обеспечение взаимодействия с контролирующими организациями	Отсутствие нарушений действующего законодательства	Ежемесячно	до 1000 рублей

	3.4. Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем 0-2 видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло-водоотведения и т.д.	Наличие экономии	Ежемесячно	до 1000 рублей
4. За сложность и напряженность	4.1. Дополнительный объем работы	Высокое качество	Ежемесячно	до 1000 рублей
5. Управленческая деятельность	5.1. Обеспечение качественной работы подчиненного персонала	Высокое качество	Ежемесячно	до 1000 рублей
	5.2. оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов по восстановлению и ремонту	Высокое качество	Ежемесячно	до 1000 рублей
6. Исполнительской дисциплины	6.1 Своевременное и качественное предоставление документации по запросу	Высокое качество ведения документации, отсутствие замечаний и жалоб	Ежемесячно	до 1000 рублей
	6.2. Обеспечение взаимодействия с младшим обслуживающим персоналом, работниками РАЭС, подрядчиками и т.д.	Качественное взаимодействие	Ежемесячно	до 1000 рублей
	6.3. Качественное исполнение должностных обязанностей и соблюдение инструкций по ТБ и ПБ	Отсутствие замечаний администрации	Ежемесячно	до 1000 рублей
	6.4. Соблюдение кодекса профессиональной педагогической этики, ПВТР.	Соблюдение правил	Ежемесячно	до 1000 рублей
Итого:				до 17000 рублей

3. Критерии для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы воспитателя

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (руб.)
1. Исполнение муниципального задания	1.1. Выполнение дето-дней (средняя посещаемость в месяц)	Не менее 80%	Ежемесячно	до 1000 рублей
2. Повышение эффективности педагогической деятельности	2.1. Работа в инновационном режиме	Реализация инновационных проектов, утвержденных ЭМС, педагогическим советом, приказом руководителя	Ежемесячно	до 1000 рублей
	2.2. Работа в дистанционном режиме	Работа на различных информационных платформах, взаимодействие с детьми и родителями в соцсетях	Ежемесячно	до 1000 рублей
	2.3. Совместная деятельность с детьми (проекты, кружки)	Наличие программ, разработка методических материалов, проведение мероприятий.	Ежемесячно	до 1000 рублей
	2.4. Работа с детьми ППк	Наличие планов коррекционно-развивающей работы; взаимодействие со специалистами.	Ежемесячно	до 1000 рублей
	2.5. Участие воспитанников в различных очных конкурсах, фестивалях	Наличие дипломов, сертификатов	Ежемесячно	до 1000 рублей
	2.6. Взаимодействие с социальными партнёрами, реализация социальных проектов	Наличие совместного плана работы, согласованного с руководителем. Организация и проведение мероприятий.	Ежемесячно	до 1000 рублей
3. Создание современной образовательной структуры в ДО	3.1 Создание элементов образовательной структуры	Оформление холлов, лестничных маршей, музеев, библиотек и т.д.	Ежемесячно	до 1000 рублей

4. Взаимодействие с родителями	4.1. Удовлетворенность родителей качеством услуги	Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей); положительные отзывы.	Ежемесячно	до 1000 рублей
	4.2. Поступление родительской платы	Отсутствие задолженности по родительской плате в т.ч. по дополнительному образованию	Ежемесячно	до 1000 рублей
	4.3. Работа с семьёй СОП и группы риска СОП	Реализация плана работы с данной категории. Стабильная посещаемость детей ГР и СОП. Предоставление отчетности.	Ежемесячно	до 1000 рублей
5. Повышение уровня профессиональной компетентности	5.1. Обобщение и распространение ППО: выступление на форумах, конференциях, РМО, проблемных группах	Наличие	Ежемесячно	до 1000 рублей
	5.2 Публикации в СМИ, периодических изданиях, педагогических сайтах	Наличие	Ежемесячно	до 1000 рублей
	5.3. Участие в профессиональных конкурсах	Наличие	Ежемесячно	до 1000 рублей
	5.4. Участие в работе творческих групп	Разработка проектов, мастер-классов, программ, положений, сценариев мероприятий и т.д.	Ежемесячно	до 1000 рублей
6. Сложность и напряженность	6.1. Работа в комиссиях	Аттестационная комиссия, по распределению стимулирующих выплат, жюри, экспертные группы.	Ежемесячно	до 1000 рублей
	6.2 Работа на группе раннего возраста.	Адаптационный период, ведение адаптационных листов, наличие положительных отзывов.	Ежемесячно	до 1000 рублей
	6.3. Наставничество	Сопровождение молодого специалиста.	Ежемесячно	до 1000 рублей
	6.4. Выполнение общественной нагрузки	Активное участие в праздниках, театральных постановках, развлечениях и др. мероприятиях для детей и педагогов (вне рабочее время)	Ежемесячно	до 1000 рублей
	6.5. Размещение информации на сайте ДОУ	Сбор и составление информации в «новостную ленту» на сайт ДОУ (не реже 1 раза в месяц)	Ежемесячно	до 1000 рублей
	6.6. Благоустройство территории и помещений	Активное участие в общехозяйственных делах (оформление холлов, коридоров, декораций, благоустройство территории, клумб и т.д.)	Ежемесячно	до 1000 рублей
7. Исполнительская дисциплина	7.1. Своевременное и качественное предоставление документации по запросу	Предоставление документов	Ежемесячно	до 1000 рублей
	7.2. Соблюдение кодекса профессиональной педагогической этики, ПВТР.	Соблюдение правил	Ежемесячно	до 1000 рублей
ИТОГО:				До 23000 рублей

4. Критерии для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников *старшего воспитателя*

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (руб.)
1. Результативность воспитательно-образовательной деятельности	1.1. Реализация ФГОС в воспитательно-образовательном процессе и в календарном планировании	- наличие в планах работы; - в досуговых мероприятиях (развлечениях, праздниках); - в воспитательно-образовательном процессе; - ведение мониторинговых исследований	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.2. Контроль выполнения муниципального задания	Фактическое выполнение детодней (показатель за месяц)	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.3. Кадровое развитие педагогического коллектива	Своевременное прохождение КПК и аттестации педагогов	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.4. Обеспечение взаимодействия со специалистами (интеграция)	Реализация совместных планов, мероприятий	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.5. Организация работы в ДОУ дополнительного образования	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. мероприятий разного уровня	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.6. Положительная динамика здоровья воспитанников Отсутствие травматизма	Количество групп внедряющих здоровьесберегающие компоненты в учебно-воспитательный процесс и режимный моменты	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.7. Обеспечение качественной и своевременной работы в ЕИС «Траектория»	Точность, своевременность и достоверность ведения	Ежемесячно	до 1000 рублей
2. Инновационная деятельность	2.1. Участие в разработке и реализации проектов, участие с данными проектами в конкурсах, конференциях и т.д.	- Уровень участия; - применение педагогами на занятиях и вне занятий проектных методик и технологий	Ежемесячно	до 1000 рублей
3. Повышение эффективности педагогической деятельности	3.1. Организация и участие в проектах по реализации образовательного бренда	Наличие мероприятий, проектов и т.д.	Ежемесячно	до 1000 рублей
	3.2. Наличие инновационных проектов и программ, апробационных или инновационных площадок, прошедших внешнюю экспертизу	Наличие	Ежемесячно	до 1000 рублей
	3.3 Контроль использования ИКТ в образовательном процессе	- в НОД, праздниках и развлечениях, родительских собраниях и т.д.	Ежемесячно	до 1000 рублей
	3.4. Организация функции методического сопровождения молодых педагогов, вновь принятых и студентов	Наличие и реализация плана работы	Ежемесячно	до 1000 рублей
	3.5. Размещение требуемой информации на сайте ОО и своевременное обновление информации, эффективное управление информационными потоками	Наличие информации, своевременное и качественное заполнение таблиц электронных мониторингов	Ежемесячно	до 1000 рублей
	3.6. Количество педагогов ОО, являющихся руководителя муниципальных профессиональных сообществ (РМО, ПГ и другое)	Наличие	Ежемесячно	до 1000 рублей
	3.7. Повышение категориальности педагогических работников и систематическое ведение электронного портфолио педагогами	- количество педагогов подготовленных на высшую и первую квалификационную категорию; - обобщение опыта работы педагогов;	Ежемесячно	до 1000 рублей

		- наличие обновленного портфолио педагогов 1 раз в квартал; - организация повышения квалификации педагогов; - подготовка педагогов участников и победителей профессиональных конкурсов		
4. Методическая деятельность	4.1. Обеспечение и контроль формирования РППС	Соответствие ФГОС ДО	Ежемесячно	до 1000 рублей
	4.2. Разработка новых пособий, оборудования, игр, атрибутов	Наличие	Ежемесячно	до 1000 рублей
	4.3. Разработка педагогами методических материалов, сценариев мероприятий (НОД)	Наличие программ, проектов прошедших экспертизу на ЭМС	Ежемесячно	до 1000 рублей
	4.4. Участие педагогов в работе методических объединений, проблемных групп, творческих групп ДОУ	- представление опыта работы педагогов; - представление педагогами сообщений с МО в ДОУ	Ежемесячно	до 1000 рублей
5. Взаимодействие с родителями (качественный и количественный показатель)	5.1. Удовлетворенность родителей качеством услуги	- отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб; - результаты анкетирования родителей; - заполнение портала «Качество услуги»	Ежемесячно	до 1000 рублей
	5.2. Организация работы с семьями СОП и «группы риска», ОВЗ	- реализация плана работы с данной категорией; - стабильная посещаемость детей ГР и СОП; - предоставление отчетности	Ежемесячно	до 1000 рублей
	5.3. Участие родителей в воспитательно-образовательном процессе	- совместные мероприятия с родителями, организованные педагогами;	Ежемесячно	до 1000 рублей
6. Сложность и напряженность	6.1. Взаимодействие с социумом	- участие в различных мероприятиях (библиотека, музей, экскурсия и др.)	Ежемесячно	до 1000 рублей
	6.2. Организация занятости воспитанников в системе дополнительного образования	Наличие программ, посещаемость	Ежемесячно	до 1000 рублей
	6.3. Руководство творческими и рабочими группами	Наличие	Ежемесячно	до 1000 рублей
7. Исполнительской дисциплины	7.1. Своевременное и качественное предоставление документации по запросу	Качество и своевременность	Ежемесячно	до 1000 рублей
	7.2. Отсутствие замечаний надзорных органов	Качество и своевременность	Ежемесячно	до 1000 рублей
	7.3. Качественное исполнение должностных обязанностей и соблюдение инструкций по ТБ и ПБ	Отсутствие замечаний администрации	Ежемесячно	до 1000 рублей
	7.4. Соблюдение кодекса профессиональной педагогической этики, ПВТР.	Соблюдение правил	Ежемесячно	до 1000 рублей
			Итого:	до 29000 рублей

5. Критерии для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников *учителя-логопеда, педагога психолога*

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (руб.)
1. Результативность воспитательно-образовательного	1.1. Эффективное взаимодействие с воспитателями и другими специалистами	Реализация совместных проектов, рассмотренных на педагогическом совете	Ежемесячно	до 1000 рублей

процесса	1.2. Положительная динамика коррекции развития воспитанников	Наличие мониторинга	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.3. Работа с детьми ППк	Наличие планов коррекционно-развивающей работы; взаимодействие с воспитателями и другими специалистами.	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.4. Участие воспитанников в различных очных конкурсах, фестивалях	Наличие участников	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.5. Ведение отчетной документации	Своевременная и качественная сдача отчетов	Ежемесячно	до 1000 рублей
2. Создание современной образовательной структуры в ДО	2.1. Создание элементов образовательной инфраструктуры	Формирование РППС в группах и кабинетах. Оформление холлов, музеев, лестничных маршей и т.д.	Ежемесячно	до 1000 рублей
3. Повышение эффективности педагогической деятельности	3.1. Работа в инновационном режиме	Реализация инновационных проектов, утвержденных ЭМС, педагогическим советом, приказом руководителя	Ежемесячно	до 1000 рублей
	3.2. Обобщение и распространение ППО: выступление на форумах, конференциях, РМО, проблемных группах	Наличие	Ежемесячно	до 1000 рублей
	3.3. Публикации в СМИ, периодических изданиях, педагогических сайтах	Наличие	Ежемесячно	до 1000 рублей
	3.4. Участие в профессиональных конкурсах	Наличие	Ежемесячно	до 1000 рублей
	3.5. Участие в работе творческих групп	Разработка проектов, мастер-классов, программ, положений, сценариев мероприятий и т.д.	Ежемесячно	до 1000 рублей
4. Взаимодействие с родителями.	4.1. Удовлетворенность родителей качеством услуги	Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей); положительные отзывы.	Ежемесячно	до 1000 рублей
	4.2. Работа с семьей СОП и группы риска СОП, с семьей воспитывающих	Реализация плана работы с данной категории. Предоставление отчетности.	Ежемесячно	до 1000 рублей
	4.3. Обновление рубрики на сайте ДОУ «Советы специалиста»	Составление информации на сайт ДОУ (не реже 1 раза в месяц)	Ежемесячно	до 1000 рублей
	4.4. Организация работы объединения для родителей (клуб для родителей, школа для родителей, лекторий и т.д.)	Наличие плана работы. Организация и проведение встреч.	Ежемесячно	до 1000 рублей
5. Повышение уровня профессиональной компетентности	5.1. Обобщение и распространение ППО: выступление на форумах, конференциях, РМО, проблемных группах	Наличие	Ежемесячно	до 1000 рублей
	5.2. Публикации в СМИ, периодических изданиях.	Наличие	Ежемесячно	до 1000 рублей

	5.3. Участие в профессиональных конкурсах	Наличие	Ежемесячно	до 1000 рублей
	5.4. Участие в работе творческих групп	Разработка проектов, программ, положений, сценариев мероприятий и т.д.	Ежемесячно	до 1000 рублей
6. Сложность и напряженность	6.1. Работа в комиссиях	Аттестационная комиссия, по распределению стимулирующих выплат, жюри, экспертные группы.	Ежемесячно	до 1000 рублей
	6.2. Выполнение общественной нагрузки	Активное участие в праздниках, театральных постановках, развлечениях и др. мероприятиях для детей и педагогов (вне рабочее время)	Ежемесячно	до 1000 рублей
	6.3. Благоустройство территории и помещений	Активное участие в общехозяйственных делах (оформление холлов, коридоров, декораций, благоустройство территории, клумб и т.д.)	Ежемесячно	до 1000 рублей
7. Исполнительская дисциплина	7.1. Соблюдение кодекса профессиональной педагогической этики, ПВТР.	Соблюдение правил	Ежемесячно	до 1000 рублей
Итого:				до 23000 рублей

6. Критерии для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников музыкального руководителя, инструктора по физической культуре

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (руб.)
1. Результативность воспитательно-образовательного процесса	1.1 Эффективное взаимодействие с воспитателями и другими специалистами	Реализация совместных проектов рассмотренных на педагогическом совете	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.2. Работа с детьми ПШк	Наличие планов коррекционно-развивающей работы; взаимодействие с воспитателями и другими специалистами.	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.3. Участие воспитанников в различных очных конкурсах, фестивалях	Наличие участников	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.4. Ведение отчетной документации	Своевременная и качественная сдача отчетов	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.5. Удовлетворенность родителей качеством услуги	Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей); положительные отзывы.	Ежемесячно	до 1000 рублей
2. Создание современной образовательной структуры в ДО	2.1. Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление холлов, музеев, лестничных маршей и т.д.	Ежемесячно	до 1000 рублей

3.Повышение эффективности педагогической деятельности	3.1. Работа в инновационном режиме	Реализация инновационных проектов, утвержденных ЭМС, педагогическим советом, приказом руководителя	Ежемесячно	до 1000 рублей
	3.2. Взаимодействие с социальными партнёрами, реализация социальных проектов	Наличие совместного плана работы, согласованного с руководителем. Организация и проведение мероприятий.	Ежемесячно	до 1000 рублей
4.Взаимодействие с родителями.	4.1. Работа с семьёй СОП и группы риска СОП	Реализация плана работы с данной категории. Предоставление отчетности.	Ежемесячно	до 1000 рублей
	4.2. Обновление рубрики на сайте ДОУ «Советы специалиста»	Составление информации на сайт ДОУ (не реже 1 раза в месяц)	Ежемесячно	до 1000 рублей
	4.3. Организация работы объединения для родителей (клуб для родителей, школа для родителей, лекторий и т.д.)	Наличие плана работы. Организация и проведение встреч.	Ежемесячно	до 1000 рублей
5.Повышение уровня профессиональной компетентности	5.1. Обобщение и распространение ППО: выступление на форумах, конференциях, РМО, проблемных группах	Наличие	Ежемесячно	до 1000 рублей
	5.2. Публикации в СМИ, периодических изданиях.	Наличие	Ежемесячно	до 1000 рублей
	5.3. Участие в профессиональных конкурсах	Наличие	Ежемесячно	до 1000 рублей
	5.4. Участие в работе творческих групп	Разработка проектов, программ, положений, сценариев мероприятий и т.д.	Ежемесячно	до 1000 рублей
6.Сложность и напряженность	6.1. Работа в комиссиях	Аттестационная комиссия, по распределению стимулирующих выплат, жюри, экспертные группы.	Ежемесячно	до 1000 рублей
	6.2. Выполнение общественной нагрузки	Активное участие в праздниках, театральных постановках, развлечениях и др. мероприятиях для детей и педагогов (вне рабочее время)	Ежемесячно	до 1000 рублей
	6.3. Благоустройство территории и помещений	Активное участие в общезаяственных делах (оформление холлов, коридоров, декораций, благоустройство территории, клумб и т.д.)	Ежемесячно	до 1000 рублей
7.Исполнительская дисциплина	7.1. Соблюдение кодекса профессиональной педагогической этики, ПВТР.	Соблюдение правил	Ежемесячно	до 1000 рублей
Итого:				до 19000 рублей

7. Критерии, для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы *ведущего документоведа*

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (руб.)
1. За интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Обеспечение качественного и своевременного ведения документооборота	Отсутствие замечаний, своевременность	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.2. Обеспечение взаимодействия с педагогами, заместителями, родителями, сотрудниками МКУ «ЦБУ»	Точность, своевременность и достоверность ведения	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.3. Освоение новых программ отчетности, технологий	Систематическая работа по заполнению сайтов, порталов, блогов и т.д.	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.4. Обеспечение качественной и своевременной работы в ИС «Контингент»	Точность, своевременность и достоверность ведения	Ежемесячно	до 1000 рублей
2. За выполнение особо важных и ответственных работ	2.1. За работу по приему детей	Качественное ведение	Ежемесячно	до 1000 рублей
	2.2. Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Оформление информационных стендов, работа в соответствии с регламентом	Ежемесячно	до 1000 рублей
	2.3. Работа с контролирующими организациями	Отсутствие замечаний, жалоб	Ежемесячно	до 1000 рублей
	2.4. Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	Соблюдение технологии создания, обработки, передачи, ведения и хранения документов	Ежемесячно	до 1000 рублей
3. За качество выполняемых работ	3.1. Качественное исполнение должностных обязанностей и соблюдение инструкций по ТБ и ПБ	Отсутствие замечаний администрации	Ежемесячно	до 1000 рублей
	3.2. Выполнение общественной нагрузки	Наличие	Ежемесячно	до 1000 рублей
4. За эффективность деятельности	4.1. Своевременное и достоверное представление отчетности	Отсутствие замечаний, своевременность	Ежемесячно	до 1000 рублей
	4.2. Оперативность выполнения поручений руководителя, создание благоприятного климата.	Отсутствие замечаний, конфликтных ситуаций, жалоб	Ежемесячно	до 1000 рублей
	4.3. Благоустройство территории и помещений	Активное участие в общехозяйственных делах (оформление холлов, коридоров, декораций, благоустройство территории, клумб и т.д.)	Ежемесячно	до 1000 рублей
5. Исполнительская дисциплина	5.1. Своевременное и качественное предоставление документации по запросу	Качество и своевременность	Ежемесячно	до 1000 рублей
	5.2. Отсутствие замечаний надзорных и контролирурующих органов	Качество и своевременность	Ежемесячно	до 1000 рублей
	5.3. Соблюдение кодекса профессиональной педагогической этики, ПВТР.	Соблюдение правил	Ежемесячно	до 1000 рублей
Итого:				до 16000 рублей

8. Критерии, для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы младшего воспитателя

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (руб.)
1. За интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Помощь в организации режимных моментов	Организация питания и одевание детей другой группы, сопровождение на экскурсии и целевые прогулки, помощь в проведении родительского собрания	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.2. Превышение сверхустановленных норм плановой наполняемости группы	Количество детей	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.3. Организация помощи педагогам в работе с детьми СОП, группы риска, ООП	Индивидуальное сопровождение	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.4. Участие в общих мероприятиях ДОУ	Подготовка и проведение праздников, конкурсов, участие в проектах и т.д.	Ежемесячно	до 1000 рублей
2. За выполнение особо важных и ответственных работ	2.1. Участие в воспитательно-образовательном процессе	Участие в работе экспертных комиссий, творческих групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий и др.	Ежемесячно	до 1000 рублей
3. За качество выполняемых работ	3.1. Участие в проведении здоровьесберегающих мероприятиях	Отсутствие жалоб, нареканий, отсутствие травматизма	Ежемесячно	до 1000 рублей
4. За эффективность деятельности	4.1. Помощь в пополнении развивающей среды группы, благоустройство территории и помещений	Соблюдение санитарно-гигиенических требований	Ежемесячно	до 1000 рублей
5. Исполнительская дисциплина	5.1. Качественное исполнение должностных обязанностей и соблюдение инструкций по ТБ и ПБ	Отсутствие замечаний администрации	Ежемесячно	до 1000 рублей
	5.2. Отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов	Качество и своевременность	Ежемесячно	до 1000 рублей
	5.3. Соблюдение кодекса профессиональной педагогической этики, ПВТР.	Соблюдение правил	Ежемесячно	до 1000 рублей
Итого:				до 10000 рублей

9. Критерии, для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы кастелянши, швеи

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (руб.)
1. За интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Содержание мягкого инвентаря в сохранности	Сохранность инвентаря	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.2. Участие в подготовке праздничных мероприятий	Активное участие в подготовке	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.3. Разовая стирка белья при форс-мажорных обстоятельствах	Стирка по необходимости	Ежемесячно	до 1000 рублей
2. За выполнение особо важных и ответственных работ	2.1. Разработка и дизайн костюмов	Пошив костюмов	Ежемесячно	до 1000 рублей
3. За качество выполняемых работ	3.1. Качество выполняемых работ и услуг	Сохранность оборудования и инвентаря	Ежемесячно	до 1000 рублей

	3.2. Проявление инициативы по качеству выполняемых обязанностей	Выполнение ремонтных работ и покраски	Ежемесячно	до 1000 рублей
	3.3. Выполнение поручений администрации	Отсутствие замечаний администрации ДОУ	Ежемесячно	до 1000 рублей
4. За эффективность деятельности	4.1. Участие в режимных моментах	Одевание детей на прогулку, сопровождение детей - целевые прогулки и экскурсии	Ежемесячно	до 1000 рублей
5. Исполнительская дисциплина	5.1. Качественное исполнение должностных обязанностей и соблюдение инструкций по ТБ и ПБ	Отсутствие замечаний администрации	Ежемесячно	до 1000 рублей
	5.2. Отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов	Качество и своевременность	Ежемесячно	до 1000 рублей
	5.3. Соблюдение кодекса профессиональной педагогической этики, ПВТР.	Соблюдение правил	Ежемесячно	до 1000 рублей
Итого:				До 11000 рублей

10. Критерии, для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы уборщицы служебных помещений

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (руб.)
1. За интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Создание условий для функционирования ДОУ	Содержание помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН, Правилами пожарной безопасности, профилактики антитерроризма и др	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.2. Подготовка помещений к собраниям, общим мероприятиям и др.	Подготовка условий	Ежемесячно	до 1000 рублей
2. За выполнение особо важных и ответственных работ	2.1. Качественная и своевременная ежедневная уборка помещений	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	до 1000 рублей
	2.2. Участие в здоровьесберегающих мероприятиях	Участие в режимных моментах (одевание детей на прогулку, сопровождение на целевые прогулки и экскурсии)	Ежемесячно	до 1000 рублей
3. За качество выполняемых работ	3.1. Проявление инициативы по качеству выполняемых обязанностей	Выполнение ремонтных работ и покраски	Ежемесячно	до 1000 рублей
	3.2. Выполнение поручений администрации	Отсутствие замечаний администрации ДОУ	Ежемесячно	до 1000 рублей
	3.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на работу уборщицы	работа дежурным по фойе (безопасность, антитерроризм и др.)	Ежемесячно	до 1000 рублей
4. За эффективность деятельности	4.1. Признание высокого профессионализма	Сохранность оборудования и инвентаря	Ежемесячно	до 1000 рублей
5. Исполнительская дисциплина	5.1. Качественное исполнение должностных обязанностей и соблюдение инструкций по ТБ и ПБ	Отсутствие замечаний администрации	Ежемесячно	до 1000 рублей
	5.2. Отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов	Качество и своевременность	Ежемесячно	до 1000 рублей
	5.3. Соблюдение кодекса профессиональной педагогической этики, ПВТР.	Соблюдение правил	Ежемесячно	до 1000 рублей
Итого:				до 11000 рублей

**9. Критерии, для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
рабочего по КОЗ и дворника**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (руб.)
1. За интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Работа по поддержанию здания и сооружений в рабочем состоянии	Своевременное выполнение заявок	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.2. Поддержание участков в соответствии с требованиями	Ремонт малых игровых форм на прогулочных участках, физкультурной площадке	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.3. Обеспечение рационального использования энергоресурсов	Экономичное использование	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.4. Обеспечение взаимодействия с педагогами, старшими воспитателями, заведующим хозяйством	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.5. Ненормированный рабочий день	Бесперебойное функционирование ДОУ	Ежемесячно	до 1000 рублей
2. За выполнение особо важных и ответственных работ	2.1. Оперативное устранение аварийных ситуаций	Бесперебойное функционирование ДОУ	Ежемесячно	до 1000 рублей
	2.2. Выполнение дополнительного объема работы	Ремонт мебели, заточка ножей и др.	Ежемесячно	до 1000 рублей
3. За качество выполняемых работ	3.1. Качественное выполнение ремонтных работ	Привлечение дополнительного инвентаря, ремонт инвентаря и обеспечение сохранности инструментов	Ежемесячно	до 1000 рублей
4. За эффективность деятельности	4.1. Содержание бытового помещения в соответствии с требованиями СанПиН и Правил пожарной безопасности	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	до 1000 рублей
	4.2. Участие с родителями в совершенствовании РППС	Ремонт, изготовление и т.д.	Ежемесячно	до 1000 рублей
5. Исполнительская дисциплина	5.1. Качественное исполнение должностных обязанностей и соблюдение инструкций по ТБ и ПБ	Отсутствие замечаний администрации	Ежемесячно	до 1000 рублей
	5.2. Отсутствие замечаний надзорных и контролирурующих органов	Качество и своевременность	Ежемесячно	до 1000 рублей
	5.3. Соблюдение кодекса профессиональной педагогической этики, ПВТР.	Соблюдение правил	Ежемесячно	до 1000 рублей
Итого:				до 13000 рублей

**10. Критерии для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
специалиста по ОТ и ПБ**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (руб.)
1. За интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Участие в здоровьесберегающих мероприятиях отсутствие травматизма	Проведение занятий по безопасности с детьми и др.	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.2. Качественное проведение профилактических мероприятий	Отсутствие травматизма	Ежемесячно	до 1000 рублей
	1.3. Участие в реализации мероприятий Программы развития учреждения	Активное участие в мероприятиях	Ежемесячно	до 1000 рублей
2. За выполнение особо важных и ответственных работ	2.1. Качественное выполнение поручений заведующего	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	до 1000 рублей
	2.2. Контроль за обеспечением антитеррористической безопасности ДОУ	Выполнение мероприятий сотрудниками	Ежемесячно	до 1000 рублей

3. За качество выполняемых работ	3.1. Оформление информационных стендов по ГО и ЧС, ОТ и ТБ	Систематическое обновление, пополнение	Ежемесячно	до 1000 рублей
	3.2. Взаимодействие с социальными партнерами по реализации Правил пожарной безопасности, ОТ и ТБ, ГО и ЧС	Согласованность мероприятий, требований	Ежемесячно	до 1000 рублей
4. За сложность и напряженность	4.1. Дополнительный объем работы		Ежемесячно	до 1000 рублей
5. За эффективность деятельности	5.1. Своевременная подготовка и сдача документов	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	до 1000 рублей
	5.2. Своевременное и качественное предоставление документации по запросу	Высокое качество ведения документации, отсутствие замечаний и жалоб	Ежемесячно	до 1000 рублей
6. Исполнительская дисциплина	6.1. Качественное исполнение должностных обязанностей и соблюдение инструкций по ТБ и ПБ	Отсутствие замечаний администрации	Ежемесячно	до 1000 рублей
	6.2. Отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов	Качество и своевременность	Ежемесячно	до 1000 рублей
	6.3. Соблюдение кодекса профессиональной педагогической этики, ПВТР.	Соблюдение правил	Ежемесячно	до 1000 рублей
			Итого:	до 13000 рублей