

муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 221»

660028 город Красноярск ул. 8 Марта зд.26,
ОГРН 1212400029918 ИНН 2460120526
<http://mbdou221.ru> e-mail: dou221@mailkrsk.ru

Изменения и дополнения к коллективному договору
№ 4973 от 14.04.2022 г.

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
"Детский сад № 221"

От работодателя:

Заведующий МБДОУ № 221



 Е.А. Лоскутова
«02» февраля 2024 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ № 221

 С.А. Скобина
«02» февраля 2024 г.

Красноярск, 2024

МБДОУ № 221 в лице заведующего Лоскутовой Елены Артемовны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и первичная профсоюзная организация в лице председателя Скобиной Светланы Андреевны, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющаяся представителем «Работников» с другой стороны, на основании п. 1.11 Коллективного договора от «14» апреля 2022 г. № 4973, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Главу II Коллективного договора «Трудовой договор», изложить в новой редакции:

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.4. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- 1) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением по г. Красноярску, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- 2) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;
- 3) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;
- 4) руководствоваться профессиональными стандартами и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности

работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

5) не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения за достижение коллективных результатов труда.

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.8. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.9. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьями 351.7 ТК РФ.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьями 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со статьями 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию,

предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

2.10. Конкретизировать при заключении работодателями трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником организации его должностные обязанности, условия оплаты труда, меры социальной поддержки, показатели и критерии оценки результативности его деятельности в зависимости от результатов труда

2.11. Работодатели при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходят из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

2.12. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных

условий в данной организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.13. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.14. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.15. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601).

2.16. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник

должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.17. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, за исключением случаев, предусмотренных ч.2 и ч.3, ст. 72.2 и ст.74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2. Главу III Коллективного договора «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников» изложить в новой редакции:

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года сохраняя за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.3. При направлении в служебные командировки дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные) оплачиваются в соответствии с Постановлением администрации

г. Красноярск от 22.07.2014 № 447 «Об утверждении порядка и размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам муниципальных учреждений города Красноярск».

Возмещение расходов на выплату суточных производится в размере 350 рублей за каждый день нахождения в командировке в городах Москва и Санкт-Петербург, административных центрах субъектов Российской Федерации, районах Крайнего Севера и в размере 200 рублей за каждый день нахождения в командировке на иной территории Российской Федерации.

3.4. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Указанные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.6. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.7. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической

работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении №13, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.8. Сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- 1) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;
- 2) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» – не менее чем за один год);
- 3) по окончании длительной болезни, – не более чем на 6 месяцев;
- 4) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в соответствующую аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- 5) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не более чем на 6 месяцев.

3. Главу V Коллективного договора «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом (приложение № 2).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. К ней относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также к другой части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) (п. 2.3. Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ № 536).

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

5.5. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом № 536.

5.6. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений и предусмотренных ст. 113 ТК РФ с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя и с дополнительной оплатой.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

5.9. Летний период, не совпадающий с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего педагогической нагрузки до начала лета. График работы на лето утверждается приказом руководителя по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Для педагогических работников в летнее время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.12. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных

организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

5.13. При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно п.13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения РФ от 31 июля 2020 № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

5.14. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.15. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней с сохранением среднего заработка.

5.16. Согласно ст.14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» всем работникам организации устанавливается в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью: в остальных районах Красноярского края – 8 календарных дней.

5.17. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв

из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.19. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 5).

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам образовательных организаций с ненормированным рабочим днем устанавливаются Правительством Красноярского края.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда (Приложение № 9).

5.20. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст.117 ТК РФ (Приложение 13).

5.21. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 № 169).

5.22. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска за счет экономии средств, предусмотренных на выполнение муниципального задания, или за счет средств от приносящей доход деятельности в следующих случаях,

кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. Конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления определяются по согласованию с работодателем.

5.23. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в случаях указанных ст. 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Дополнительно:

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня.

В соответствии со ст. 263 ТК РФ:

- лицам, осуществляющим уход за детьми - до 14 календарных дней.

5.24. Работодатель обеспечивает дополнительные гарантии одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида:

- по его письменному заявлению предоставляя четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации; Норма действует с 1.09.23

- предоставляя ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время.

5.25. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.26. Работодатель и первичная профсоюзная организация разрабатывают правила внутреннего трудового распорядка в образовательной организации, которые являются приложением № 2 к коллективному договору, предусматривая в них порядок и условия:

1) осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

2) предоставления свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- всем работникам с 18 до 39 лет включительно - один рабочий день один раз в три года;
- работникам, достигшим возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год;
- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом;

3) предоставления двух оплачиваемых дней отдыха работникам для прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19) с учетом финансово-экономического положения работодателя;

4) освобождения педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

5) реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных

квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату.

5.27. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приложением № 16 к коллективному договору и на основании Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.28. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.29. Правилами внутреннего трудового распорядка организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении (Приказ № 536).

5.30. Дежурство педагогических работников по Организации должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

5.31. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 20 минут до начала занятий.

4. Главу VI. «Оплата и нормирование труда» изложить в новой редакции:

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Постановлением Главы г. Красноярска от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска» (далее – Постановление № 14), а также Положением об оплате труда работников организации, которое является приложением № 3 к Коллективному договору и локальными нормативными актами образовательной организации.

6.2. В положении об оплате труда работников муниципальной

организации предусматривать регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- 1) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности труда, количества и качества затраченного труда;
- 2) обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- 3) исключения случаев установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- 4) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 5) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании муниципальной организации;
- 6) применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
- 7) определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров выплат по итогам работы, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников муниципальной организаций;
- 8) формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;
- 9) формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже **минимального размера** оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;
- 10) Заработная плата работников муниципальных организаций увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и срока индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов.

6.3. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника образовательной организации зависит от опыта работы, образования, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- 1) при увеличении опыта педагогической работы, опыта работы по

специальности – со дня достижения соответствующего опыта работы, если документы находятся в организации, или со дня представления документа об опыте работы, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

3) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников;

4) при присвоении почетных званий, начинающихся со слов «Народный...», «Заслуженный...» - со дня присвоения;

5) при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона № 426-ФЗ, Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 ТК РФ (приложение №13).

6.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

6.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.8. Работа педагогических работников в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ (вследствие неявки работника), является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в

полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

6.9. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников организаций исходят из того, что специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми, государственными или муниципальными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации, устанавливается персональная выплата в размере 20 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения и сохраняется при поступлении педагогического работника в другую краевую, государственную или муниципальную образовательную организацию.

6.10. Молодежи (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

6.11. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Заработная плата производится работникам не реже чем каждые полмесяца (**25** числа текущего месяца – за первую половину месяца и **10** числа месяца, следующего за отработанным – за вторую половину месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Если работник принят с 1-го по 9-е число, заработная плата выплачивается тремя частями:

- 10-го числа текущего месяца – пропорционально отработанному времени со дня приема на работу;
- 25-го числа текущего месяца – за первую половину календарного месяца с учетом ранее выплаченной суммы;
- 10-го числа следующего месяца за вторую половину прошедшего месяца.

Если работник принят с 16-го по 24-е число, заработная плата выплачивается двумя частями:

- 25-го числа текущего месяца – пропорционально отработанному времени со дня приема на работу;
- 10-го числа следующего месяца за вторую половину прошедшего месяца, с учетом ранее выплаченной суммы.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

6.12. Виды и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах средств, направляемых на оплату труда, и регулируются положением об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, положением об оплате труда.

6.13. Стороны считают, что основанием для установления выплат стимулирующего характера за увеличение объема работы в порядке,

определяемом коллективным договором, является:

- а) работа на временной основе в объединенных подгруппах;
- б) осуществление образовательной деятельности в группах, в состав которых входит обучающийся с ОВЗ.

6.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

6.15. Работодатель обязуется при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.16. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках. Оплата производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

В вышеуказанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных Приказом № 536.

6.17. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случаях, установленных Приказом № 1601.

6.18. Стороны пришли к соглашению:

6.18.1. Проводить мониторинг установленных в организациях систем оплаты труда, включая размеры средней заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами Соглашения.

6.18.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию нормативных правовых актов, регламентирующих условия оплаты труда работников организаций.

6.18.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников организаций для определения размера выплат стимулирующего характера.

6.18.4. Совместно осуществлять контроль за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе установлением тарификации, распределением учебной нагрузки, порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, порядком установления выплат стимулирующего характера. Порядок и сроки проведения контрольных мероприятий определяются сторонами.

6.19. В целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средней заработной платы, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплат по итогам работы в разрезе основных категорий работников.

6.20. Работодатели сохраняют за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

5. Изложить Положение об оплате труда и стимулирования работников МБДОУ № 221 (приложение № 3 к Коллективному договору) в новой редакции (Приложение № 1).

6. Добавить Перечень профессий, по которым устанавливается доплата до должностного оклада по результатам оценки условий труда (Приложение № 13 к Коллективному договору)

1. Изменения по пунктам 1-4 вступают в силу с 1 июля 2023 г.
2. Изменения по пунктам 5-6 вступают в силу с 01.01.2024 г.

Заведующий МБДОУ № 221



Е.А. Лоскутова

Председатель первичной
профсоюзной организации

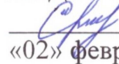
С.А. Скобина

Приложение № 1

Приложение №2
К Коллективному договору МБДОУ № 221

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ № 221

 С.А. Скобина
«02» февраля 2024



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 221

 Е.А. Лоскутова
«02» февраля 2024

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 221 общеразвивающего вида» (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Красноярск от 27 января 2010 г. N 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск», и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 221 общеразвивающего вида» (далее – МБДОУ № 221) города Красноярск.

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

1.3. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ № 221, определяющим порядок, размеры и условия установления размеров доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, с целью усиления личной заинтересованности работников в повышении качества образовательных услуг для воспитанников, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.4. Система оплаты труда работников МБДОУ № 221 устанавливается: коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярск, а также настоящим Положением

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. МБДОУ № 221, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.6. Система оплаты труда работников МБДОУ № 221 включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.7. Заработная плата работников МБДОУ № 221 увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.8. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, определяется в соответствии с затратами на оплату труда с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

1.9. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

1.10. Для работников МБДОУ № 221, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда, по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения в соответствии с настоящим Положением в пределах средств, направляемых на стимулирование труда работников МБДОУ № 221.

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются заведующим МБДОУ № 221 на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии

с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных п. 2.2 настоящего Положения.

2.2. Размеры окладов работников образования

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3 849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4053*
2 квалификационный уровень		4498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень Музыкальный рук-ль Инструктор по физической культуре	при наличии среднего профессионального образования	6649
	при наличии высшего профессионального образования	7569
2 квалификационный уровень ПДО, Соц.педагог	при наличии среднего профессионального образования	6959
	при наличии высшего профессионального образования	7926
3 квалификационный уровень Воспитатель Педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	7623
	при наличии высшего профессионального образования	8683
4 квалификационный уровень Ст. воспитатель Учитель-логопед Учитель-дефектолог	при наличии среднего профессионального образования	8341
	при наличии высшего профессионального образования	9505

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в

размере 4576,0 руб.».

2.3 Размеры окладов специалистов и служащих общепромышленных должностей

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей служащих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4276
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4498
2 квалификационный уровень	4 943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4943
2 квалификационный уровень	5431
3 квалификационный уровень	5 961
4 квалификационный уровень	7167

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

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

2.4. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Таблица 3

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	

1	квалификационный уровень	3481
	РКОЗ/УСП/кладовщик/сторож	
2	квалификационный уровень	3 649
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1	квалификационный уровень – РКОЗ (4-5 разряд)	4053
2	квалификационный уровень - РКОЗ (6 разряд)	4 943
3	квалификационный уровень	5431
4	квалификационный уровень	6542»

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

2.7. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.8. настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами МБДОУ № 221 с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

Таблица 4

N п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50

2.9. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2

таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

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

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

где:

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

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

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

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

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- **выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;**
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников МБДОУ № 221 устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам МБДОУ № 221 на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации:

– по результатам оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем.

3.5. На основании Перечня, утвержденного Приказом Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579, в соответствии с которым всем работникам, независимо от наименований их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях предусмотренных этим Перечнем, и заключения экспертной комиссии, заведующий МБДОУ № 221 с учетом мнения выборного профсоюзного органа утверждает Перечень конкретных работ по МБДОУ № 221, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда, и размеры доплат по видам работ.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

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

3.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

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

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

Таблица 5

п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)	20%
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	15%
3	при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);	<*>
	за ненормированный рабочий день	15<*>

<*>Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента;

<*>Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

3.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Работникам МБДОУ № 221 по решению заведующего МБДОУ № 221 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- персональные выплаты (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 (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

4.3. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю учреждения и случаев, предусмотренных пунктом 1.8 раздела 1 настоящего Положения.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МБДОУ № 221.

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

4.6. Заведующий МБДОУ № 221 при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

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

4.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются заведующим МБДОУ № 221 ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.9. Стимулирующие 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 устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному работником времени.

4.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом качества и количества выполненных работ.

4.11. Стимулирующие выплаты (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников учреждения) не начисляются в следующих случаях:

- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнение должностных инструкций;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и требований безопасности;

- наличие обоснованных устных или письменных жалоб.

4.12. 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, установленного в Красноярском крае) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.13. Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно Приложения № 2 к настоящему Положению.

4.14. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБДОУ № 102;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

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

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

4.14.3. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором работникам производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{УВ} = О_{ТП} \times K_{УВ} - О_{ТП},$$

где:

СКВ_{УВ} – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$O_{\text{ТП}}$ – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$K_{\text{УВ}}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, $K_{\text{УВ}}$ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, $K_{\text{УВ}}$ рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{УВ}} = (З_{\text{ПФ1}} + (\text{СКВ} \times K_{\text{МЕС}} \times K_{\text{РК}}) + З_{\text{ПФ2}}) / (З_{\text{ПФ1}} + З_{\text{ПФ2}}),$$

где:

$З_{\text{ПФ1}}$ – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$З_{\text{ПФ2}}$ – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

$K_{\text{МЕС}}$ – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$K_{\text{РК}}$ – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете $K_{\text{УВ}}$ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

4.15. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат, **специальной краевой выплаты**) Учреждения применяют балльную оценку.

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

$$C = C_{\text{1балла}} \times B_i,$$

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

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

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

где:

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

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

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

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

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

где:

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

плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

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

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

4.16. Размеры выплат по итогам работы работникам МБДОУ № 221 устанавливаются согласно Приложения № 3 к настоящему Положению.

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

4.18. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам МБДОУ № 221 в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам МБДОУ № 221 оказывается по решению заведующего учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется заведующим МБДОУ № 221.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам МБДОУ № 221 производится на основании приказа заведующего с учетом положений настоящего раздела.

VI. ОПЛАТА ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ЗАВЕДУЮЩЕГО МБДОУ № 221

6.1. Оплата труда заведующему, заместителям заведующего МБДОУ № 221 осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

6.2. При установлении условий оплаты труда заведующему, заместителям заведующего необходимо обеспечить непревышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии Приложением № 7, при условии выполнения заведующим, заместителями заведующего всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам

работы в максимальном размере.

6.2.1. Размер должностного оклада заведующего МБДОУ № 221 устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им МБДОУ № 221 с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.2.2. Размер должностного оклада руководителя, его заместителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов: при высшей квалификационной категории - 20%; при первой квалификационной категории - 15%.

6.3. Группа по оплате труда заведующего МБДОУ № 221 определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с Приложением № 6 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск.

6.4. Заведующему МБДОУ № 221, группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайств территориальных отделов главного управления образования администрации города по соответствующим районам города (далее - территориальные отделы).

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада заведующего МБДОУ № 221 определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск". Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

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

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

6.9. Размеры должностного оклада заместителя заведующего устанавливаются заведующим МБДОУ № 221 на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя этого учреждения.

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

6.11. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заведующего, заместителям заведующего МБДОУ № 221 устанавливаются согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

6.12. Заведующему МБДОУ № 221, заместителям заведующего МБДОУ № 221 устанавливаются следующие виды персональных выплат:

Таблица 6

п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
2	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
3	Опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%

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

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

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

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

6.12.1. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда заведующего МБДОУ № 221, его заместителей.

Заведующему МБДОУ № 221, его заместителям по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

Заведующему МБДОУ № 221, его заместителям по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором руководителю учреждения, его заместителю производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{ув} = O_{ТП} \times K_{ув} - O_{ТП},$$

где:

$СКВ_{ув}$ – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$O_{ТП}$ – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$K_{ув}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, $K_{ув}$ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, $K_{ув}$ рассчитывается по формуле:

$$K_{ув} = (З_{ПФ1} + (СКВ \times K_{МЕС} \times K_{РК}) + З_{ПФ2}) / (З_{ПФ1} + З_{ПФ2}),$$

где:

$З_{ПФ1}$ – фактически начисленная заработная плата заведующего МБДОУ № 221, заместителей заведующего, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$З_{ПФ2}$ – фактически начисленная заработная плата заведующего МБДОУ № 221, заместителей заведующего, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

$СКВ$ – специальная краевая выплата;

$K_{МЕС}$ – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$K_{РК}$ – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете $K_{ув}$ подлежит округлению до четырех знаков после запятой

6.13. Выплаты стимулирующего характера для заведующего МБДОУ № 221, за исключением персональных выплат, **специальной краевой выплаты** и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада»

6.14. Выплаты стимулирующего характера для заместителей заведующего МБДОУ № 221, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом заведующего МБДОУ № 221 на срок не

более трех месяцев.

6.15. Персональные выплаты заведующему МБДОУ № 221 устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

6.16. Заместителям заведующего размер стимулирующих выплат устанавливается приказом заведующего МБДОУ № 221.

6.17. Заведующему МБДОУ № 221, его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

6.18. Единовременная материальная помощь, предоставляемая заведующему МБДОУ № 221 в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.19. Выплата единовременной материальной помощи заместителям заведующего МБДОУ № 221 производится на основании приказа заведующего МБДОУ № 221 с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.20. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера заведующему МБДОУ № 221 с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в пункте 6.2 настоящего Положения.

6.21. Выплаты стимулирующего характера заведующему МБДОУ № 221 за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

6.22. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заведующему МБДОУ №221 за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Таблица 8

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия	Предельный размер (%) от доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности
--	---------	---

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

6.23. Выплаты компенсационного характера заведующему МБДОУ № 221, заместителям заведующего МБДОУ № 221 устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения, как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.24. Заместителям заведующего МБДОУ № 221 в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего, труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

6.25. Виды и размер персональных выплат заместителям заведующего МБДОУ № 221 определяется согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

6.26. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы заместителям заведующего МБДОУ № 221 определяется согласно Приложению № 6 к настоящему Положению.

6.27. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям заведующего МБДОУ № 221 устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.28. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается, и может выплачиваться руководителям учреждений, их заместителям по основаниям указанных в приложениях к настоящему положению.

6.29. Заместителям заведующего МБДОУ № 221 сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом заведующего МБДОУ № 221.

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ,
СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ
ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ;
ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ) РАБОТНИКАМ МБДОУ № 221**

ВОСПИТАТЕЛЬ			
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Пре дельное количество баллов <*>
	наименова ние	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Отчет о результатах деятельности	подготовка и презентация отчета о результатах деятельности группы, детей, педагога, родительской общественности	отчет и презентация на педагогическом совете ОУ	1
		отчет и презентация на родительском собрании	0,5
Обеспечение занятости детей (дополнительной занятости)	организация досуговой деятельности, реализация проектов, приобщение к труду, организация и проведение экскурсий, театров, посещение выставок	воспитатель – организатор и сопровождающий мероприятия, наличие плана, проведение мероприятия в соответствии с планом, наличие положительных отзывов родительской общественности, наличие продукта деятельности, фотоотчеты (очно/заочно (онлайн))	1/0,5
		воспитатель- сопровождающий, наличие плана, проведение мероприятия в соответствии с планом, наличие положительных отзывов родительской общественности, наличие продукта деятельности, фотоотчеты	0,5

	организация и проведение секций, «кружков», объединений за пределами основной образовательной программы ДО	охват детей всего учреждения, наличие сценарного плана созданного объединения, секции, «кружка», положительные отзывы родительской общественности, презентации и (или) фотоотчеты (очно)	1,5
		охват внутри группы, наличие сценарного плана, графика проведения деятельности созданного объединения, секции, «кружка», положительные отзывы родительской общественности, презентации и (или) фотоотчеты (очно/заочно (онлайн))	1/0,5
Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	снижение % заболеваемости детей	снижение % заболеваемости у детей группы (не более 10% пропущенных по болезни детодней в отчетном периоде)	1
	проведение мероприятий в рамках приобщения детей и взрослых к ЗОЖ, спорту, закаливанию	наличие и реализация в полном объеме разработанной и утвержденной руководителем ДОУ Программы\проекта по приобщению детей к ЗОЖ, спорту, закаливанию, отчет на педагогическом совете, родительском собрании, ведение странички (Презентации, фотоотчеты) на официальном сайте ДОУ в сети Интернет, выпуск информационного буклета и т.п. (очно/заочно (онлайн))	2/1
	проведение мероприятий в рамках реализации проекта ГТО	подготовка детей, председатель или член рабочей группы (очно)	2
	отсутствие травм, несчастных случаев	0	0,5
реализация адаптированной программы для детей-инвалидов	реализация АОП	100%, постоянно, ведение документации, отчетность	0,5 (за одного ребенка)

Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетним и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Образовательные результаты, достижения детей	Учебные результаты	Наличие проектов в вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	2
	Готовность к обучению в школе	100% высокий и достаточный уровень готовности выпускников (оценивается в мае)	1
	Внеучебные результаты (любой уровень)	диплом победителя или победителя в номинации (очно\заочно(онлайн))	1/0,5
		диплом участника (очно\заочно(онлайн))	0,5/0,2
Инновационная деятельность	разработка и внедрение авторских	наличие авторской программы воспитания	2

	программ воспитания		
	разработка и внедрение авторского проекта, социально значимого проекта	наличие авторского проекта воспитания	1
	Реализация направлений системы образования города Красноярска, реализация направлений «дорожной карты» Красноярского стандарта качества образования	Воспитатель – член рабочей группы.	0,5
Эффективность работы с родителями	осуществление работы с семьями СОП, ТЖС	своевременное выявление семей находящихся в социально опасном положении, тяжелой жизненной ситуации, проведение работы в соответствии с требованиями	0,5 (за единицу)
	посещаемость детей	не менее 80% за отчетный период	0,5
	привлечение родительской общественности к оказанию посильной помощи в благоустройстве	группы	0,5
		группового участка	1
		территории ОУ	1,5
		помещений ОУ	1,5
	повышение уровня удовлетворенности родительской общественности качеством предоставляемых услуг в ОУ	по результатам опроса \НОК	2
	организация совместных акций по социально-значимым направлениям	воспитатель - организатор\участник, наличие результата деятельности, отзывы\фотоотчет (очно\заочно(онлайн))	1/0,5

	проведение совместных досуговых мероприятий, организация работы Клуба, секции, объединения за рамками реализации основной образовательной программы ДО	воспитатель – организатор мероприятий, наличие плана, проведение мероприятий в соответствии с планом (но не более 1 раза в месяц), наличие положительных отзывов, фотоотчеты/презентация опыта(очно\заочно(онлайн))	1/0,5
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно - в период осуществления ремонтных работ	0,5
		благоустройство территории ОУ в соответствии с утвержденным планом благоустройства	2
		благоустройство группового участка в соответствии с утвержденным планом благоустройства	1
	участие в работе комиссий, объединений, комитетов и т.д. в ОУ, районных\городских методических объединений	председатель комиссии	1
		член комиссии	0,5
		ведение документации, подготовка отчетов, размещение информации на сайте ОУ (по требованию) и т.д.	0,5 (за единицу)
	дизайн образовательной среды	воспитатель – автор Проекта дизайна образовательной среды, инфраструктурного проекта и т.п.	1
		воспитатель - член творческой группы	0,5
		оформление образовательного пространства	0,5
		включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных проектов и решений	1,5
	выполнение дополнительных	100% по поручению администрации ОУ, решению	1

	работ не входящих в должностные обязанности	комиссий, советов, и т.д. (1-2 поручения)	
		100% по поручению администрации ОУ, решению комиссий, советов, и т.д. (3-4 поручения)	1,5
		100% по поручению администрации ОУ, решению комиссий, советов, и т.д. (5 и более поручений)	2
	участие в оформлении организации мероприятий разного уровня и направленности	ответственный исполнитель\член творческой группы. Наличие продуктов деятельности (сшитый костюм(-ы), изготовленные декорации (-й), афиши, оформление помещения(-й), идея оформления, написание сценария и т.д.)	1,5
	Организация тематических выставок в пространстве ДОУ	воспитатель-организатор выставки, наличие сценария открытия выставки, положительных отзывов участников образовательных отношений, фотоотчет (очно/заочно(онлайн))	0,5/0,2
	изготовление атрибутов, пособий, для образовательной, игровой, двигательной деятельности	наличие атрибутов, пособий, для образовательной, игровой, двигательной деятельности, Презентация пособия на планерном совещании, педагогическом совете, педагогическом часе, на официальном сайте ДОУ	0,5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства организации воспитательного процесса	при очное участие в конкурсах профессионального мастерства системы образования города Красноярск: «Воспитатель года», «Лучшая методическая разработка», «Лучшее	участие, документ, подтверждающий участие (очно)	1,5
		призовое место, документ, подтверждающий победу	2

	дидактическое пособие», «Лучший образовательный проект», «Красноярск рукотворный».		
	участие и призовое место в конкурсах профессионального мастерства на образовательных ресурсах в сети Интернет	документ, подтверждающий участие	0,5 - призовое место. 0,2 - участие
	диссеминация профессионального опыта, участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов вне ОУ	1,5
		размещение в сети Интернет на образовательных ресурсах, официальном сайте ОУ	0,5
		внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, мастер-классов, тренингов и т.п. (очно/заочно(онлайн))	1/0,5

СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ.			
Критерии оценки результатив ности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Отчет о результатах	подготовка и презентация отчета о результатах деятельности ДОУ, советов, объединений, родительской общественности	отчет и презентация на педагогическом совете ОУ	2
		отчет и презентация на родительском собрании	1
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	2
Создание условий для осуществления образовательного процесса	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	1
Сохранение здоровья детей в учреждении, организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	снижение % заболеваемости детей	снижение % заболеваемости у детей группы (не более 10% пропущенных по болезни детодней в отчетном периоде),	1,5
	отсутствие травм, несчастных случаев	0	2
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей, проведение мероприятий по безопасности, приобщению к здоровому образу жизни (ЗОЖ), спорту	наличие и реализация в полном объеме разработанной и утвержденной руководителем ДОУ Программы\проекта по приобщению детей к ЗОЖ,	2

		спорту, закаливанию, отчет на педагогическом совете, родительском собрании, ведение странички (Презентации, фотоотчеты) на официальном сайте ДОУ в сети Интернет, выпуск информационного буклета и т.п.	
	проведение мероприятий в рамках реализации проекта ГТО	подготовка детей, участие в работе рабочей группы	3
Реализация адаптированной программы для детей-инвалидов (реализация и контроль за реализацией)	реализация АОП (реализация и контроль за реализацией)	100%, постоянно, ведение документации, отчетность	1
Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	1

также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	3
Образовательные результаты, достижения детей	Учебные результаты	Наличие проектов в вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	2
	готовность к обучению в школе	100% высокий и достаточный уровень готовности выпускников (оценивается в мае)	1,5
	Внеучебные результаты (любой уровень)	диплом победителя или победителя в номинации (ребенок\группа детей, очное участие)	1,5
		диплом участника (ребенок\группа детей, очное участие)	1
		участие/победы детей в конкурсах на образовательных ресурсах в сети Интернет, документ, подтверждающий участие/победу	0,5
Инновационная деятельность	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	3
	разработка и внедрение авторского проекта, социально значимого проекта	наличие авторского проекта воспитания	1,5
Эффективность работы с родителями	осуществление работы с семьями СОП, ТЖС	своевременное выявление семей находящихся в социально опасном положении, тяжелой жизненной ситуации	1
	повышение уровня удовлетворенности родительской общественности	по результатам опроса \НОК	2

	качеством предоставляемых услуг в ОУ		
	организация совместных акций по социально-значимым направлениям	организатор\участник, наличие результата деятельности, отзывы\фотоотчет	1
	проведение совместных досуговых мероприятий, организация работы Клуба, секции, объединения за рамками реализации основной образовательной программы ДО	организатор мероприятий, наличие плана, проведение мероприятий в соответствии с планом (но не более 1 раза в месяц), наличие положительных отзывов, фотоотчеты\презентация опыта	1
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно - в период осуществления ремонтных работ	0,5
		благоустройство территории ОУ в соответствии с утвержденным планом благоустройства	2
		благоустройство группового участка в соответствии с утвержденным планом благоустройства	1
	участие в работе комиссий, объединений, комитетов и т.д. в ОУ, районных\городских методических объединениях	председатель комиссии	1
		член комиссии	0,5
		ведение документации, подготовка отчетов, размещение информации на сайте ОУ (по требованию) и т.д.	0,5 (за один вид)
	дизайн образовательной среды	автор Проекта дизайна образовательной среды, инфраструктурного проекта и т.п.	1
		член творческой группы	0,5
		оформление образовательного пространства	0,5
		включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных	1,5

		проектов и решений	
	Выполнение дополнительных работ не входящих в должностные обязанности	100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (1-2 поручения)	1
		100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (3-4 поручения)	1,5
		100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (5 и более поручений)	2
	участие в оформлении и организации мероприятий разного уровня и направленности	ответственный исполнитель\член творческой группы. Наличие продуктов деятельности (сшитый костюм(-ы), изготовленные декорации (-й), афиши, оформление помещения(-й), идея оформления, написание сценария и т.д.)	1,5
	организация тематических выставок в пространстве ДОУ	организатор выставки, наличие сценария открытия выставки, положительных отзывов участников образовательных отношений, фотоотчет	0,5

Выплаты за качество выполняемых работ

Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года», «Лучшая методическая разработка», «Лучшее дидактическое пособие», «Лучший образовательный проект» и т. п.	участие, документ, подтверждающий участие	1,5
		призовое место, документ, подтверждающий победу	2,5
	участие в конкурсах профессионального мастерства на образовательных ресурсах в сети Интернет	документ, подтверждающий участие	0,5
	диссеминация профессионального опыта, участие в конкурсах	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их	1,5

	профессионального мастерства, использование полученного опыта в повседневной деятельности	при проведении открытых занятий, творческих отчетов вне ОУ	
		размещение в сети Интернет на образовательных ресурсах, официальном сайте ОУ	0,5
		внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов в ОУ	1,5

ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ

ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ			
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов < **>
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.			
отчет о результатах деятельности	подготовка и презентация отчета о результатах работы	отчет и презентация на методическом объединении, педагогическом совете, родительском собрании, собрании трудового коллектива	1
образовательные результаты	Готовность к обучению в школе	100% высокий и достаточный уровень готовности выпускников (оценивается в мае), наличие утвержденной программы диагностики готовности детей к обучению в школе, итоговый отчет.	1,5
	Положительная динамика в развитии детей (ребенка)	Наличие индивидуальных образовательных\коррекционных маршрутов развития, их реализация в полном объеме, отчеты (оценивается 3 раза в год –сентябрь, декабрь\январь, май)	0,2 (за единицу)
Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	1

антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	разработка и реализация развивающих и коррекционных программ	Реализация программы 100%, отчет о результатах реализации программы	1
	адаптация вновь поступивших детей	оказание психологической помощи воспитанникам, родителям (отчет, ведение документации-листы адаптации, отсутствие обоснованных обращений родителей)	0,3
	благоприятный психологический климат	оказание психологической помощи педагогическому коллективу в решении конкретных проблем (планирование работы, проведение работы в соответствии с планом)	0,5
реализация адаптированной программы для детей-инвалидов	реализация АОП - 100%,	постоянно, ведение документации, отчетность	0,5 (за одного ребенка)
эффективность работы с участниками образовательных отношений	проведение совместных досуговых мероприятий в рамках организации работы клуба, секции, социальных акций, игр-квестов, выставок и т.д.) с участниками образовательных	организатор мероприятия, наличие мероприятия (очно/заочно(онлайн))	1,5/0,5
		участник мероприятия (очно)	0,5

	отношений		
	осуществление эффективной работы с семьями находящимися в СОП, ТЖС.	наличие индивидуального плана работы с семьей, выполнение плана, ведение документации, взаимодействие с другими специалистами и ведомствами	0,5
	повышение уровня удовлетворенности родительской общественности качеством предоставляемых услуг в ОУ	по результатам опроса \НОК	1
Инновационная деятельность	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы	2
	разработка и внедрение авторского проекта, социально значимого проекта	наличие авторского образовательного проекта	1
	реализация направлений системы образования города Красноярска, реализация направлений «дорожной карты» Красноярского стандарта качества образования	член рабочей группы	0,5
Осуществление дополнительных работ	участие в работе комиссий, объединений, комитетов и т.д. в ОУ, районных\городских методических объединений	председатель комиссии	1
		член комиссии	0,5
		ведение документации: подготовка отчетов, размещение информации на сайте ОУ	0,5
	Разработка локальных актов организации в пределах своей компетенции, экспертиза локальных актов организации	постоянно, 100%	0,5

	дизайн образовательной среды	автор проекта дизайна образовательной среды, инфраструктурного проекта и т.п.	1
		член творческой группы	0,5
		оформление образовательного пространства	0,5
		включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных проектов и решений	1,5
	выполнение дополнительных работ не входящих в должностные обязанности	100% по поручению администрации ОУ, решению комиссий, советов, и т.д. (1-2 поручения)	1
		100% по поручению администрации ОУ, решению комиссий, советов, и т.д. (3-4 поручения)	1,5
		100% по поручению администрации ОУ, решению комиссий, советов, и т.д. (5 и более поручений)	2
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	очное участие в конкурсах профессионального мастерства системы образования города Красноярск: «Воспитатель года», «Лучшая методическая разработка», «Лучшее дидактическое пособие», «Лучший образовательный проект», «Красноярск рукотворный».	участник (очно/заочно (онлайн))	1/0,5
		победитель в номинации (очно/заочно (онлайн))	1/0,5
		победитель (очно/заочно(онлайн))	2/1,5
		участие, документ, подтверждающий участие (очно)	1,5

	участие и призовое место в конкурсах профессионального мастерства на образовательных ресурсах в сети Интернет	документ, подтверждающий участие	0,5 – призовое место. 0,2 - участие
	диссеминация профессионального опыта, участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов вне ОУ	1
		размещение в сети Интернет на образовательных ресурсах, официальном сайте ОУ	0,5
		внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, мастер-классов, тренингов и т.п. (очно/заочно(онлайн))	1/ 0,5

МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ			
Критери и оценки результативно сти и качества труда работников учреждения	Условия		П редельн ое количес тво баллов «*»
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Отчет о результатах деятельности	Подготовка и презентация отчета о результатах проведенной воспитательно-образовательной работы с детьми участникам образовательной деятельности	Отчет и презентация на педагогическом совете ДОУ и родительском собрании (май)	1
Обеспечение дополнительно й занятости детей за рамками образовательной программы	Проведение досуговой деятельности, реализация проекта, приобщение к искусству, организация и проведение экскурсий, посещение музеев, театров, выставок	Организатор мероприятия, наличие плана, проведение в соответствии с планом, наличие отзывов родительской общественности, продукта деятельности, фотоотчеты	1
		Педагог-сопровождающий	0,5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижения детей	Достижения детей в смотрах-конкурсах, фестивалях, концертах и т.п. любого уровня (районного, городского, краевого, регионального, всероссийского)	Диплом\грамота участника	0,5
		Призовое место (1,2,3 место и\или победа в отдельной номинации) районного уровня	1
		Призовое место (1,2,3 место и\или победа в отдельной номинации) городского уровня	1,5
		Призовое место (1,2,3 место и\или победа в отдельной номинации) краевого, регионального, всероссийского уровня	2
Достижения ДОУ\коллектива	Участие коллектива\ДОУ в смотрах-конкурсах, соревнованиях творческой\музыкальной\театрализованной направленности любого уровня (районного, городского, краевого, регионального, всероссийского)	Диплом\грамота участника	1
		Призовое место (1,2,3 место и\или победа в отдельной номинации) районного, городского уровня	2
		Призовое место (1,2,3 место и\или победа в отдельной номинации) городского, краевого, регионального, всероссийского уровня	3

		место и\или победа в отдельной номинации) краевого, регионального, всероссийского уровня	
Дополнительная занятость детей	Организация и проведение кружков, секций, мастер-классов за пределами образовательной программы ДО – постоянно.	Наличие секции, кружка, объединения, мастер-классов, план, отзывы родителей, фотоотчет	1
Эффективность работы с родителями	Проведение совместных досуговых, воспитательно-образовательных мероприятий с родителями, организация работы Клуба, Секции, родительских (семейных) объединений и т.д.	Руководитель-организатор мероприятия, наличие плана, проведение мероприятий в соответствии с планом (но не менее 1 раза в квартал), наличие отзывов о проведенных мероприятиях, фотоотчет	1
	Привлечение родительской общественности к оказанию посильной помощи в благоустройстве музыкального зала	Наличие результатов\продуктов деятельности (например: атрибуты для мероприятий, игр изготовленные родителями, костюмы, декорации, оформление музыкального зала и т.п.)	0,5
	Организация фестиваля (не более 2 раз в год) за рамками образовательной программы	Руководитель-организатор мероприятия, наличие результата деятельности, охват детей и родителей не менее 60% отзывы\фотоотчет	1
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Выполнение ремонтных работ в период ремонта	1
	участие в работе комиссий, объединений, комитетов и т.д. в ОУ, районных\городских методических объединений	председатель комиссии	1
		член комиссии	0,5
		ведение документации, подготовка отчетов, размещение информации на сайте ОУ (по требованию) и т.д.	0,5 (за один вид)
	Участие в оформлении и организации мероприятий краевого, городского, районного уровня разной направленности (пошив костюмов для детей и\или взрослых, разработка сценариев, подготовка детей (репетиции, сопровождение))	Организатор мероприятия. Ответственный исполнитель\член творческой группы. Наличие продуктов деятельности (сшитый костюм(-ы), изготовленные декорации (-й), афиши, оформление помещения(-й), идея оформления, написание сценария и т.д.)	1,5
	Участие в оформлении и организации мероприятий	Организатор мероприятия.	1

	внутри ДОУ разной направленности (пошив костюмов для детей и/или взрослых, разработка сценариев, подготовка детей (репетиции, сопровождение)	Ответственный исполнитель\член творческой группы.	
	Изготовление атрибутов, пособий для образовательной, игровой, двигательной деятельности	Наличие атрибутов, пособий для образовательной, игровой, двигательной деятельности-презентация пособия обязательна.	0,5
	Выполнение дополнительных работ не входящих в должностные обязанности	100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (1-2 поручения)	1
		100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (3-4 поручения)	1,5
		100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (5 и более поручений)	2
	Благоустройство ДОУ, территории ДОУ (летний и зимний период)	Цветы, кустарники, уход за цветами, клумбами, газонами, зимние постройки, оформление. Оборудование помещений, центров для игр детей, обеспечение безопасности детей.	1,5
	Благоустройство музыкального зала	Оборудование центров для игр детей, обеспечение безопасности детей.	1
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства («Воспитатель года», «Лучшая методическая разработка», «Лучшее дидактическое пособие»)	Документ, подтверждающий участие	1,5
		Призовое место в конкурсе профессионального мастерства или отдельной номинации, (подтверждающий документ)	2,5
	Использование полученного опыта в своей профессиональной деятельности	Демонстрация полученного опыта при проведении открытых занятий, творческих отчетов	1

	Участие в конкурсах профессионального мастерства на образовательных ресурсах в сети Интернет	Документ, подтверждающий участие	0,5
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие авторской программы соответствующей установленным требованиям	2
	Разработка и внедрение авторских образовательных и\или социально значимых проектов	Наличие авторского образовательного и\или социального проекта (-ов) соответствующих установленным требованиям и реализуемые в ДОУ, профессиональном и\или родительском сообществе	1
Диссеминация педагогического опыта	Диссеминация педагогического опыта в ДОУ	Подготовка и презентация педагогического опыта на различных педагогических объединениях, слушаниях и т.п.(семинар, мастер-класс)	1
	Диссеминация педагогического опыта вне ДОУ	Подготовка и презентация педагогического опыта на различных педагогических конференциях, советах, семинарах, районных и городских методических объединениях, слушаниях, профессиональных сообществах и т.п.	2
		Наличие авторской статьи\ публикации в методическом сборнике, газете, журнале	3
		Наличие авторской статьи\ публикации в сети Интернет размещенной на образовательном ресурсе, официальном сайте ДОУ	0,5

ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ			
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		редельное количество баллов в «*»
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Отчет о результатах деятельности	Подготовка и презентация отчета о результатах проведенной воспитательно-образовательной работы с детьми участникам образовательной деятельности	Отчет и презентация на педагогическом совете ДОУ(май) и родительском собрании	
Обеспечение дополнительной занятости детей за рамками образовательной программы	Проведение досуговой деятельности, реализация проекта, приобщение к здоровому и активному образу жизни, через организацию тематических экскурсий, посещение выставок и т.д.	Руководитель \организатор мероприятия, наличие плана, проведение в соответствии с планом, наличие отзывов родительской общественности, продукта деятельности, фотоотчеты	
		Педагог-сопровождающий	,5
	организация и проведение секций, «кружков», объединений физкультурной направленности за пределами основной образовательной программы ДО	охват детей всего учреждения, наличие сценарного плана созданного объединения, секции, «кружка», положительные отзывы родительской общественности, презентации и (или) фотоотчеты	1
		охват внутри группы, наличие сценарного плана, графика проведения деятельности созданного объединения, секции, «кружка», положительные отзывы родительской общественности, презентации и (или) фотоотчеты	,5
Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	снижение % заболеваемости детей	снижение % заболеваемости у детей группы (не более 10%	,5

		пропущенных по болезни детодней в отчетном периоде),	
	проведение мероприятий в рамках приобщения детей и взрослых к ЗОЖ, спорту, закаливанию	наличие и реализация в полном объеме разработанной и утвержденной руководителем ДОУ Программы\проекта по приобщению детей к ЗОЖ, спорту, закаливанию, отчет на педагогическом совете, родительском собрании, ведение странички (Презентации, фотоотчеты) на официальном сайте ДОУ в сети Интернет, выпуск информационного буклета и т.п.	
	проведение мероприятий в рамках реализации проекта ГТО	подготовка детей, председатель или член рабочей группы	
	отсутствие травм, несчастных случаев	0	
реализация адаптированной программы для детей-инвалидов	реализация АОП	100%, постоянно, ведение документации, отчетность	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижения детей		Диплом\грамота участника	,5
		Призовое место (1,2,3 место и\или победа в отдельной номинации) районного уровня	
		Призовое место (1,2,3 место и\или победа в отдельной номинации) городского уровня	,5
		Призовое место (1,2,3 место и\или победа в отдельной номинации) краевого, регионального, всероссийского уровня	
Достижения ДОУ\коллектива	Участие коллектива\ДОУ в смотрах-конкурсах, соревнованиях спортивной направленности любого уровня (районного, городского, краевого, регионального, всероссийского)	Диплом\грамота участника	
		Призовое место (1,2,3 место и\или победа в отдельной номинации) районного, городского уровня	
		Призовое место	

		(1,2,3 место и\или победа в отдельной номинации) краевого, регионального, всероссийского уровня	
Эффективность работы с родителями	Проведение совместных досуговых, воспитательно-образовательных мероприятий с родителями, организация работы Клуба, Секции, родительских (семейных) объединений и т.д.	Руководитель-организатор мероприятия, наличие плана, проведение мероприятий в соответствии с планом, наличие отзывов о проведенных мероприятиях, фотоотчет	
	Привлечение родительской общественности к оказанию посильной помощи в организации образовательного пространства	Наличие результатов\продуктов деятельности (например: атрибуты для мероприятий, игр изготовленные родителями, костюмы, декорации, оформление и т.п.)	,5
	Организация совместных акций, спартакиады, дня и недели здоровья по оздоровительным и спортивным направлениям	Организатор, наличие результата деятельности, отзывы\фотоотчет	
		участник, наличие результата деятельности, отзывы\фотоотчет	,5
	Организация фестиваля, (не более 2-х раз в год) за рамками образовательной программы	Руководитель-организатор мероприятия, наличие результата деятельности, охват детей и родителей не менее 60% от общего числа детей в ДОУ, отзывы\фотоотчет	
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Выполнение ремонтных работ в период ремонта	
	Участие в работе комиссий, объединений, комитетов и т.д. в ДОУ	Председатель или член объединения образованного в ДОУ	,5
		Ведение документации объединения в соответствии с установленными требованиями, подготовка отчетов, работа\взаимодействие с коллективом и общественностью и т.д.	,5
	Изготовление атрибутов,	Наличие	

	пособий для образовательной, игровой, двигательной деятельности	атрибутов, пособий для образовательной, игровой, двигательной деятельности - презентация пособия обязательна.	,5
	Выполнение дополнительных работ не входящих в должностные обязанности	100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (1-2 поручения)	
		100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (3-4 поручения)	,5
		100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (5 и более поручений)	
		Ведение официального сайта, страницы ДОУ в сети интернет	
	Благоустройство ДОУ, территории ДОУ (летний и зимний период)	Цветы, кустарники, уход за цветами, клумбами, газонами, зимние постройки, оформление, организация помещений и центров для игр детей как в ДОУ, так и на спортплощадке	,5
	Благоустройство спортивного зала	Организация помещения и центров для игр детей, обеспечение безопасности детей	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства («Воспитатель года», «Лучшая методическая разработка», «Лучшее дидактическое пособие») и т. д.	Документ, подтверждающий участие	,5
		Призовое место в конкурсе профессионального мастерства или отдельной номинации, (подтверждающий документ)	,5
	Использование полученного опыта в своей	демонстрация полученного опыта при	

	профессиональной деятельности	проведении открытых занятий, творческих отчетов	
	Участие в конкурсах профессионального мастерства на образовательных ресурсах в сети Интернет	Документ, подтверждающий участие	,5
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие авторской программы соответствующей установленным требованиям	
		Наличие согласованного проекта, реализация проекта	
Диссеминация педагогического опыта	Диссеминация педагогического опыта в ДОУ	Подготовка и презентация педагогического опыта на различных педагогических объединениях, слушаниях и т.п.(семинар, мастер-класс).	
	Диссеминация педагогического опыта вне ДОУ	Подготовка и презентация педагогического опыта на различных педагогических конференциях, советах, семинарах, городских методических объединениях, слушаниях, профессиональных сообществах и т.п.	
		Наличие авторской статьи\ публикации в методическом сборнике, газете, журнале,	
		Наличие авторской статьи\ публикации в сети Интернет размещенной на образовательном ресурсе, официальном сайте ДОУ	,5

МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ.			
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
	наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов, снижение заболеваемости детей в отчетном периоде	2
Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения	2
Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	1,5
	Участие в мероприятиях учреждения	постоянно	1,5
	Участие в благоустройстве территории учреждения	Озеленение территории - посадка, пересадка, уход за растениями на территории: цветы, кустарники, деревья, овощные культуры.	1
Выплаты за качество выполняемых работ			
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	2,5

СЕКРЕТАРЬ, ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ, СПЕЦИАЛИСТ ПО КАДРАМ.

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению, документоведению	культура ведения документации (своевременность, полнота, эстетичность оформления)	2,5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	отсутствие замечаний	2
	подготовка отчетов, ответов и т.п. в установленные сроки	отсутствие замечаний	2,5
Осуществление дополнительных работ	Участие в конкурсах и мероприятиях, соревнованиях	помощь в организации мероприятий, изготовление атрибутов, костюмов, исполнение роли, участие и др.	2
	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	участие в проведении ремонтных работ в учреждении, справка зам зав по АХР	1
	Участие в благоустройстве территории учреждения	озеленение территории, посадка, пересадка, уход за растениями на территории: цветы, кустарники, деревья, овощные культуры.	1
	Ведение официального сайта, страницы ДОУ в сети интернет	отсутствуют замечания по итогам мониторинга наполнения сайта.	3
Выплаты за качество выполняемых работ			
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	отсутствие замечаний	2

ШЕФ-ПОВАР, ПОВАР			
Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов <*>
	наименование	индикатор	

работников учреждения			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов по итогам контрольных мероприятий	отсутствие предписаний	3
		устранение предписаний в установленные сроки	1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек заболеваний	2,5
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний (по результатам проведенных проверок)	0	2,5
Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний (по результатам проведенных проверок)	0	2,5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений	отсутствие замечаний администрации учреждения	1
Качество приготовления пищи	отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	отсутствие замечаний медицинского работника	2

КЛАДОВЩИК, КАСТЕЛЯНША, РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ, ДВОРНИК, СТОРОЖ, УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ

ПОМЕЩЕНИЙ, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ, МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ БЕЛЬЯ.

Критерии оценки результатив ности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
	наименование	индикатор	

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

Выполнение дополнитель ных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	1
		10 часов в месяц	2
		15 часов в месяц	3
	Участие в конкурсах и мероприятиях, соревнованиях	Помощь в организации. пошив костюмов, подготовка атрибутов, исполнение ролей, участие и др.	2
	Участие в благоустройстве территории учреждения	Озеленение территории, посадка, пересадка, уход за растениями на территории: цветы, кустарники, деревья, овощные культуры.	1
Ведение документаци и	Акты, отчеты, журналы, ведомости, графики, счета- фактуры, накладные и т.п	Культура ведения документации (своевременность полнота, эстетичность оформления)	1

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирую щих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	3
		устранение предписаний в установленные сроки	1

Выплаты за качество выполняемых работ

Содержание помещений,	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или	1,5
--------------------------	--	--	-----

участков в строгом соответствии с санитарно- гигиенически ми требованиям и, качественная уборка помещений		надзорных органов	
		отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	1,5

СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАКУПКАМ.

Критерии оценки результативност и и качества труда работников учреждения	Условия		Пре дельное количеств о баллов «*»
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	1,5
	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	3
	своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	2
экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	2
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	3
Выплаты за качество выполняемых работ			
высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	2
	обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	4

	соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	1
--	--	----------------------	---

СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Критерии	Условия	Предельное
----------	---------	------------

оценки результативнос ти и качества труда работников учреждения			количество баллов
	условия	индикатор	

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

Создание условий для организации деятельности учреждения	Анализ предполагаемого к закупке оборудования. Консультирование по существующим государственным правилам и нормам охраны труда при закупке и наладке оборудования, отвечающего требованиям охраны труда.	100%	1
	Контроль за исправностью и своевременным обслуживанием оборудования, инженерных сетей итд	100%	1
	Организация и проведение работы по созданию в организации системы охраны труда, внутренних (локальных) норм и правил по охране труда.	100%	0,5
	Координация работы производственных и технических подразделений организации по безопасной организации труда	100% постоянно	0,5
	Организация и проведение инструктажей по охране труда со всеми категориями сотрудников	100% в соответствии с требованиями, планом	0,5
	Участие в работе комиссий по проведению проверок, испытаний и технического освидетельствования состояния технических средств, оборудования, машин а также технологии выполнения работ для определения соответствия их состояния установленным нормам и правилам, участвует в приемке их в эксплуатацию или применению в производстве.	постоянно	0,5
	Проведение специальных занятий по изучению норм безопасности с сотрудниками организации, проверку знаний	100%	1
	Выполнение требований пожарной и	отсутствие предписаний	1
	электробезопасности, охраны труда и техники безопасности, безопасности в целом	надзорных органов или	

Сохранение здоровья детей\ работников	Разработка и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей/работников	организация и проведение мероприятий, способствующих укреплению здоровья детей/работников	1
	Обеспечение контроля над качеством поступающей продукции\продуктов на пищеблок	100% Отсутствие замечаний \ предписаний, жалоб	1
	Обеспечение безопасности в здании Обеспечение безопасности на территории	100% Отсутствие замечаний \ предписаний	3
	Отсутствие детского травматизма	0	1,5
	Отсутствие травм у сотрудников организации	0	1,5

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Эффективность организации работы по социальному сопровождению работников МБДОУ	Организация работы по заключению коллективного договора и осуществлению контроля за его исполнением, участие в работе комиссий по охране труда	100% Ведение документации в полном объеме, работа с коллективом	3
	Представление интересов организации при рассмотрении дел о несчастных случаях органами ФСС России, органом государственного надзора, судами	100%	3
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, субботники	Выполнение ремонтных работ в период ремонта	1,5
	Участие в работе комиссий, объединений, комитетов и т.д. в ДОУ	Председатель или член объединения образованного в ДОУ	0,5
		Ведение документации объединения в соответствии с установленными требованиями, подготовка отчетов, работа\взаимодействие с коллективом и общественностью и т.д.	1
		Ответственный исполнитель\член творческой группы. Наличие продуктов деятельности (сшитый костюм(-ы), изготовленные декорации (-й), афиши, оформление помещения(-й), идея оформления, написание сценария и т.д.)	0,5
	Участие в оформлении и организации мероприятий разного уровня и направленности (в ДОУ и вне ДОУ), пошив костюмов для детей и\или взрослых, разработка сценариев, подготовка детей (репетиции, сопровождение)	декорации (-й), афиши, оформление помещения(-й), идея оформления, написание сценария и т.д.)	
	Выполнение дополнительных работ	100%, по поручению	2

	не входящих в должностные обязанности	администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д.	
	Озеленение территории ДОУ, благоустройство (летний период)	Цветы, кустарники, уход за цветами, клумбами, газонами, оформление	2,5

Выплаты за качество выполняемых работ

Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение качественной работы технического персонала	Своевременное устранение неисправностей оборудования	1
		Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины технического, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала	2
		Проведение планерных совещаний, собраний, разъяснительной работы с техническим, обслуживающими учебно-вспомогательным персоналом	2
	Диссеминация опыта	Организатор, участник семинаров, семинаров—практикумов, конференций, собраний, совещания и т.д.	1
		Наличие авторской статьи, публикации	3
	Использование ИКТ в деятельности: работа с интернет ресурсами; внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью ИКТ	100%	0,5
	Своевременная подготовка отчетов, аналитической информации, заявок и т.п.	100%	1
Обеспечение качества готовности учреждения	Разработка инструкций, Положений, памяток, правил, Программ и т.д.	Наличие документов соответствующих требованиям	1
	Подготовка здания МБДОУ к новому учебному году (инструкции, проверка оборудования и т.д.)	100% отсутствие замечаний комиссии по приему МБДОУ к новому учебному	3
		году	
	Подготовка здания МБДОУ к отопительному сезону	100%, отсутствие замечаний\предписаний инспекторов, комиссий, администрации ДОУ	3

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МБДОУ № 221

п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке зарыботной платы
	выплаты за опыт работы в занимаемой должности<*>	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения<*>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения<*>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <*>	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения<*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	40%
	Специалистам, впервые окончившим одно	20%

	из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	
	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	20%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

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

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

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

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

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

718,4 рубля на одного воспитателя (включая старшего).

Краевые выплаты воспитателям 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), и выплат стимулирующего характера).

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к

заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 221»

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
РАБОТНИКАМ МБДОУ № 221

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке (баллы)
	наименовани е	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	● 90% выделенного объема средств	10
		● 95% выделенного объема средств	15
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	● выполнен в срок,	5
		● качественно,	5
		● в полном объеме.	5
	Капитальный ремонт	● выполнен в срок,	5
		● качественно,	5
		● в полном объеме.	5
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	● наличие нестандартных решений	30
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	● выполнен в срок,	20
		● в полном объеме.	20
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	● стабильная динамика в результатах	25
		● наличие динамики в результатах	15
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	● реализация проектов	20
		● разработка проектов	10
Участие в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	● международные	50
		● федеральные	45
		● межрегиональные	40
		● региональные	35
		● внутри учреждения	30

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗАВЕДУЮЩЕМУ МБДОУ № 221
ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ЗАВЕДУЮЩЕГО**

ЗАВЕДУЮЩИЙ			
Критерии оценки эффективност и и качества деятельности руководителя	Условия		Предельны й размер выплат к окладу
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Инфраструктур ные условия	Безопасность образовательной деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	5%
		Отсутствие несчастных случаев детей и взрослых	3%
		Приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
	Реализация плана мероприятий в соответствии с "дорожной картой"	Исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с "дорожной картой" развития МСО	10%
	Доступность информации о деятельности учреждения	Полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
	Дизайн образовательной среды	Инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов.	7%
	Качество образовательной среды	Реализация проектов, направленных на улучшение образовательной среды	5%
	внедрение эффективных практик управления	Наличие дополнительных объектов управления (за каждое структурное подразделение)	5%
		Наличие статуса федеральных, региональных, городских площадок, в том числе по работе с	7 % 5 %

Кадровое обеспечение		молодыми педагогами федеральная – 7 % региональная – 5 % городская: - 3-5 площадок – 5 % - 1-2 площадки – 3%	5 % 3%
	Тиражирование эффективных практик городских базовых площадок, инновационных региональных и федеральных площадок	Наличие реализованных программ методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	5%
	Позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах «Воспитатель года»; «Лучший педагог дополнительного образования»; «Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)»; «Молодой воспитатель»; «Хочу стать руководителем», «Лучший педагогический проект»	Наличие участников Наличие победителей	5% 10%
	Выполнение протокольных поручений	В полном объеме, без замечаний 1 поручение-5%, но не более 20% (кроме новостроек)	5%
	Представительство в городских, районных коллегиальных органах и группах	Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
	Позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления, публикации руководителя ОУ	2% 5%
	Управленческое наставничество	Участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами. Реализация индивидуального плана	7%

		мероприятий по наставничеству	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Образовательные результаты	Учебные результаты	Наличие реализованных мероприятий в рамках проекта (вариативной части ООП ДО)	10%
	Внеучебные результаты	Наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): международный и всероссийский уровень, региональный уровень, муниципальный уровень, но не более 10	6% 4% 3%
	Воспитательная работа	Укомплектованность детьми групп полного дня в соответствии с федеральной статистической формой 85-К по состоянию на 31 декабря 100%-10% менее 100%- 0%	10% 5% 0%
		Отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
		Положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников, семей), стоящих на учете в КДН	2%
		Организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
		Своевременное информирование руководителя главного управления образования администрации г. Красноярска о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным	4 %

		поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Организационная и финансово-хозяйственная деятельность	Осуществление закупочной деятельности	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а так же по результатам ведомственного контроля в сфере закупок	5%
	Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	Получение грантов	5%
		Предоставление платных образовательных услуг: - по тарифам, предусмотренным правовым актом города по постановлению города - по индивидуальным тарифам	5% 10%
		До 100 детей От 100 до 150 детей Более 150 детей	5% 8% 10%
	наличие контрактов с ГЧП:		
	Приведение в соответствии с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения	Отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	10%

**ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО
ПО АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ РАБОТЕ**

Критерии оценки результативност и и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество процентов
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.			
Создание условий для осуществления рабочего процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность	в соответствии с лицензией	14
	сохранность имущества	отсутствие преждевременного списания имущества	5
	обеспечение санитарно- гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно- бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки (оценивается по результатам проверок)	15
		непрерывное осуществление внутреннего контроля, наличие и реализация плана внутреннего контроля в течение календарного года (карты контроля)	10
		Наличие и выполнение мероприятий Программы производственного контроля в полном объеме (оценивается по итогам каждого квартала)	10 (ежекварталь но)
	наличие квалифицированных кадров	положительная динамика аттестации непедагогических кадров на СЗД	20
	система непрерывного развития непедагогических кадров	наличие и реализация программы развития непедагогических кадров, персонифицированных программ обучения и повышения квалификации (100% охват)	15

	Эффективность финансово-экономической деятельности	Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности (по итогам года)	30
Сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с циклическим меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора, других контролирующих и надзорных органов	15
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	15
	отсутствие травматизма детей, сотрудников	100%	5
	Посещаемость детей	Не менее 80%	20

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Обеспечение безопасности в учреждении и на территории учреждения	осуществление контроля за пропускным режимом в учреждении, своевременное устранение факторов, препятствующих обеспечению безопасности в учреждении	100%	15
	актуализация документации МБДОУ (разработка памяток, инструкций)	соответствие документации предъявляемым нормам и требований	5
	актуализация документации МБДОУ (Положений, Паспортов, Программ и т.п.)	соответствие документации предъявляемым нормам и требований	10
	безопасность на территории, МАФ, игрового оборудования, своевременная замена, демонтаж оборудования, целостность ограждения, обеспечение санитарно-гигиенических условий и требований к территории МБДОУ	100%, ежедневный контроль, ведение соответствующей документации	10
Предъявление результатов финансово-хозяйственной	в учреждении	доклад, выступление, публикация, презентация	10
	вне учреждения	доклад, выступление, публикация, презентация	15

деятельности на советах, семинарах, собраниях и других мероприятиях различного уровня	на сайте организации	отчет – презентация (2 раза в год)	10
Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	10
	качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	10
	бесперебойная работа систем отопления, водоснабжения, вентиляции, водоотведения и т.п.	своевременное обнаружение\устранение аварийных ситуаций, осуществление ремонтов в установленные сроки	5
	прием учреждения к новому учебному году в соответствии с графиком без замечаний	отсутствие замечание приемочной комиссии (по итогам приемки учреждения, оценивается в августе)	30
Осуществление дополнительных работ	участие в работе комиссий, объединений, комитетов и т.д. в ОУ, районных\городских	председатель комиссии	10
		член комиссии	5
		ведение документации (протоколов), подготовка отчетов, размещение информации на сайте ОУ и т.д.	5 (за единицу)
	выполнение дополнительных работ не входящих в должностные обязанности выполнение дополнительных работ не входящих в должностные обязанности	100% по поручению администрации ОУ, решению комиссий, советов, и т.д.	15
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	управление на основе программ и проектов (программа развития учреждения, управленческие проекты)	наличие и реализация программ и проектов	20
Проведение ремонтных работ	выполнение работ по капитальному ремонту в соответствие с планом	100% (оценивается по результатам работ)	20

	выполнение работ по текущему ремонту в соответствии с планом	100% (оценивается по результатам работ в августе)	15
Благоустройство территории	выполнение работ по текущему озеленению и благоустройству территории в соответствии с планом	благоустройство территории ОУ в соответствии с утвержденным планом благоустройства	15

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ			
Критерии оценки результативност и и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество процентов <*>
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.			
Создание условий для осуществления учебно- воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	14
	дизайн образовательной среды	Наличие и реализация проектов внутри МБДОУ	10
		включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов	15
	наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15
	система непрерывного развития педагогических кадров, в том числе с применением дистанционных технологий	наличие и реализация программы развития педагогических кадров, персонифицированных программ обучения и повышения квалификации (100% охват)	15
	обеспечение санитарно- гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15
	Реализация плана мероприятий «дорожной карты» по решению задач городской педагогической	исполнение мероприятий по плану образовательной организации, размещение	10

	конференции\педагогического совета	на официальном сайте организации	
	Информационная открытость образовательного учреждения	Полнота и достоверность информации на официальном сайте	10
Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	15
	посещаемость детей	не менее 80%	20
	отсутствие травматизма детей	100%	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.			
Обеспечение качества образования в учреждении	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Участие в конкурсах инновационных учреждений, конкурсах КИМЦ, ГУО (Лучший образовательный проект, Лучшая методическая разработка, конкурс инфраструктурных решений, фестиваль успешных практик и т.д.)	15
		участие педагогов в профессиональных конкурсах («Воспитатель года», «Лучший по профессии и т.д.)	30
		победы в конкурсах инновационных учреждений	20
		победы педагогов в профессиональных конкурсах	20
Образовательные результаты, достижения детей	Учебные результаты	Наличие проектов в вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	15
	Готовность к обучению в школе	100% высокий и достаточный уровень	10

		готовности выпускников (оценивается в мае)	
	Внеучебные результаты (любой уровень)	диплом победителя или победителя в номинации (ребенок\группа детей, очное участие)	20
		диплом участника (ребенок\группа детей, очное участие)	15
		участие/победы детей в конкурсах на образовательных ресурсах в сети Интернет, документ, подтверждающий участие/победу	10
	Воспитательная работа	отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	5
		положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете	5
		организация и проведение городских/районных/внутри МБДОУ календарных образовательных событий для детей и взрослых, в том числе с применением дистанционных технологий	30/20/ 15
Сохранность контингента воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	10
Предъявление результатов педагогической\об разовательной деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других	в учреждении	доклад, выступление, публикация, презентация, в том числе с применением дистанционных технологий	10
	вне учреждения	доклад, выступление, публикация, презентация, в том числе с применением дистанционных технологий	30

мероприятиях различного уровня			
Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	10
	прием учреждения к новому учебному году в соответствии с графиком без замечаний	отсутствие замечание приемочной комиссии (по итогам приемки учреждения, оценивается в августе)	20
Осуществление дополнительных работ	участие в работе комиссий, объединений, комитетов и т.д. в ОУ, районных\городских методических объединений	председатель комиссии	10
		член комиссии	5
		ведение документации, подготовка отчетов, размещение информации на сайте ОУ и т.д.	5 (за единицу)
	выполнение дополнительных работ не входящих в должностные обязанности выполнение дополнительных работ не входящих в должностные обязанности	100% по поручению администрации ОУ, решению комиссий, советов, и т.д.	15

Выплаты за качество выполняемых работ

Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания, образовательная программа)	наличие и реализация программ и проектов	20
Диссеминация педагогического\управленче	количество изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ	1	20

ского опыта	выступление на конференциях, семинарах и т.п.	выступление	20
	Предъявление образовательных практик	образовательная практика	15
Организац ия повышения профессиональног о мастерства педагогов	Проведение мастер-классов, тренингов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	наличие мастер-классов	10
Организац ия контрольной деятельности	осуществление контроля воспитатель-образовательной деятельности	непрерывное осуществление внутреннего контроля, наличие и реализация плана внутреннего контроля в течение календарного года (карты контроля)	10

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ЗАМЕСТИТЕЛЮ ЗАВЕДУЮЩЕГО МБДОУ № 221

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
	Опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	40%

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

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

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский
сад № 221»

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
ЗАВЕДУЮЩЕМУ МБДОУ № 221, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ЗАВЕДУЮЩЕГО**

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельный размер к окладу (должностном у окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100 %
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме.	25% 35%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	Проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	Уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 221»

**ПРЕДЕЛЬНЫЕ УРОВНИ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ МБДОУ № 221
И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ (БЕЗ УЧЕТА
РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ)**

(В РЕД. ПОСТАНОВЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ Г. КРАСНОЯРСКА ОТ 17.03.2017 N 167)

N п/п	Наименование	Кратность
	Дошкольные учреждения	
1	Руководитель	3,0
2	Заместитель руководителя	2,8

Приложение № 13
к Коллективному договору

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ № 221
 С.А. Скобина



Утверждаю
Заведующий МБДОУ № 221
 Е.А. Лоскутова

**Перечень профессии, которым устанавливается
доплата до должностного оклада по результатам оценки условий труда**

№	Наименование профессии (должности сотрудника)	Вид гарантии и компенсации	Класс (подкласс) условий труда	Размер доплаты к окладу	Основание
1	Повар	Повышенная оплата труда работника (работников)	3.1	4 %	Раздел IV, глава 21, статья 147 ТК РФ

