**Приложение № 6**

к коллективному договору на 2023-2025 гг.

|  |  |
| --- | --- |
| Учтено мнение:Выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ Балахтинский детский сад№3 «Тополёк»протокол №  от « » декабря 2023 г.Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации О.С.Андреева ( подпись) (Ф.И.О) |  УТВЕРЖДАЮЗаведующий МБДОУ Балахтинский детский сад№3 «Тополёк»от « » декабря 2023 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.А. Хвостикова  (подпись) (Ф.И.О)54 |

25

**Положение**

**об оплате труда работников**

МБДОУ Балахтинский детский сад №3 «Тополёк»

25

25

 58

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Балахтинский детский сад №3 «Тополёк» (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Балахтинского районного Совета депутатов от 30.09.2014г. №31-427р «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных районных учреждений», Постановления администрации Балахтинского района от 16.10.2014г. №990 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных образовательных учреждений», Постановление администрации Балахтинского района от 05.11.2014г. №1037 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных образовательных Учреждений» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ Балахтинский детский сад №3 «Тополёк» (далее – Учреждение).

1.2. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, 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.

1.3. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

**II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных ***приложением № 1*** к настоящему Положению.

2.2. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться в соответствии с ***приложением № 2*** к настоящему Положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

 59

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

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за работу в ночное время (с 22 часов до 6 утра). Размер доплаты составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

- выплаты за ненормированный рабочий день;

- выплаты за работу в сельской местности специалистам.

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

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

**IV. Выплаты стимулирующего характера**

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

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

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

 60

54

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

4.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

4.4. Персональные выплаты устанавливаются 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.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с ***приложением № 4*** к настоящему Положению

4.5. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;

- объем ввода законченных ремонтом объектов;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с ***приложением № 5*** к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

С = С1 балла x Бi , где:

 61

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом квартале;

С1 балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

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

i=1

С1 балла = (Q стим - Q стим рук) / SUM Б,

ni

где:

Q стим - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом периоде;

Q стим рук - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя Учреждения, в плановом периоде;

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

Q стим не может превышать Q стим1

Q стим1= Q зп - Q гар - Q отп ,

где:

Q стим1 - предельный фонд заработной платы, который может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Q зп - фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово – хозяйственной деятельности) Учреждения на плановый период;

Q гар - гарантированный фонд оплаты труда, определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

Q отп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый период.

Q отп = Q баз x N отп / N год,

где:

Q баз - фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете Учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

N отп - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в Учреждении;

N год - количество календарных дней в плановом периоде.

62

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.9. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с ***приложением № 6*** к настоящему Положению.

**V. Единовременная материальная помощь**

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

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

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

6.1. Оплата труда педагогическим работникам (воспитателям).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в Учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников (воспитателей).

Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

Размер оплаты за один час для воспитателей определяется по следующей формуле:

Су = ФОТу / 4,3\*Чу, где

Су – размер оплаты за один час работы для воспитателя,

 63

ФОТу – средний месячный фонд оплаты труда воспитателя, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чу – общее количество часов воспитателей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется раздельно

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

для воспитателей, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

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

Сп = ФОТп / 4,3\*Чп, где

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

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

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

6.2. Оплата труда иным работникам.

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

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

Ср = ФОТр / Чр / 249, где

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

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

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

 64

Приложение № 1

 к положению

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),**

**СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни  |  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.  |
| 1  |  | 2  |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня**  |
| 1 квалификационный уровень  | младший воспитатель | 3964,0 |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**  |
| 1 квалификационный уровень  | инструктор по физической культуре;музыкальный руководитель;  | при наличии среднего профессионального образования  | 5760,0 |
| при наличии высшего профессионального образования  | 6556,0 |
| 3 квалификационный уровень  |  Воспитатель; педагог-психолог | при наличии среднего профессионального образования  | 6603,0  |
| при наличии высшего профессионального образования  | 7521,0 |
| 4 квалификационный уровень  | старший воспитатель, учитель-логопед (логопед)65 | при наличии среднего профессионального образования  | 7226,0 |
| при наличии высшего профессионального образования  | 8234,0 |

1. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни |  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 4282.0 |
| 3 квалификационный уровень | Повар  | 4282.0 |

1. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | дворник; сторож; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2,3 разряда по ТС); | 3016,0 |

66

Приложение № 2

 к положению

**ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К МИНИМАЛЬНОМУ ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ)**

Установление для воспитателей и педагогических работников следующих повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное значение повышающего коэффициента % |
| 1 | За наличие квалификационной категории:- высшей квалификационной категории- первой квалификационной категории | 25%15% |

 \*Определить следующие условия установления повышающего коэффициента:

 коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам Учреждения в одинаковом размере;

 коэффициент устанавливается в случае, если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 25% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента (k) в конкретном Учреждении осуществлять следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учета персональных выплат < 25%, то k = 0%,

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учета персональных выплат > 25%, то коэффициент рассчитывается по формуле

 k = Q1/Qокл\*100%,

где Q1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл – объем средств, предусмотренный на выплату минимальных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

Q1=Q-Qгар-Qстим-Qотп,

Где Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Qгар – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;

 67

Qстим – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, повышения квалификации педагогических работников,

если k > предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения

 Приложение № 3

 к положению

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ**

**КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1. | За работу в сельской местности специалистам | 25 |
| 2. | За ненормированный рабочий день | 15 |

Расчет компенсационных выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

68

Приложение № 4

 к положению

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы\* |
| 1. | Выплата за опыт работы в занимаемой должности <\*\*>  |  |
| От 1 года до 5 летПри наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <\*\*\*>При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <\*\*\*> | 5%15%20% |
| От 5 до 10 летПри наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <\*\*\*>При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <\*\*\*> | 15%25%30% |
| Свыше 10 летПри наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <\*\*\*>При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <\*\*\*> | 25%35%40% |
| 2. | Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения  | 20% |
| 3. | краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <\*\*\*\*>69 |  718,4 рубля |

<\*> 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 образовательных учреждений, реализующих основную образовательную 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.

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

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

 70

Приложение № 5

 к положению

 **Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | Предельное число баллов |
| наименование | Индикатор |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств95% выделенного объема средств | 2550 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонтКапитальный ремонт | выполнен в срок, в полном объеме | 2550 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | Х | 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения | Задание выполнено  | в срок, в полном объеме | 50 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | Оценка результатов работы | наличие динамики в результатах | 50 |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | участие | 50 |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |

71

Приложение № 6

 к положению

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Балахтинский детский сад №3 «Тополек»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должности  | Критерии оценки результативности и качества труда работников детского сада  | Условия  | Предельное количество балов |
| Наименование  | Индикатор, периодичность  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор по физкультуре  | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач  |
| Ведение профессиональной документации  | Подготовка документации для ППК (психолого-педагогического консилиума детского сада | 100%, по мере проведения (за 1 ребенка) | 2 |
| Проведение мониторинга с детьми | В срок, в полном объеме | 6 |
| Обеспечение занятости детей  | Дети с особыми возможностями здоровья (в группе)  | Наличие подтверждающих документов, посещаемость не менее 80%, (1 раз в квартал)(за каждого ребенка) | 6 |
| Дети с кратковременным пребыванием  | Посещаемость не менее 80 %, 1 раз в квартал(за каждого ребенка - при полной наполняемости группы, согласно САНПиН) | 1 |
| Организация дополнительной индивидуальной работы с детьми с особыми возможностями здоровья | По мере организации за каждое занятие (за каждого ребенка) (ежемесячно) | 2 |
| Участие детей впраздниках | На уровне поселения | По мере проведенияСтихотворениеПесня Танец  | 124 |
| На уровне района | По мере проведенияСтихотворениеПесня Танец | 248 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Участие детей в творческих конкурсах, выставках, соревнованиях | Рисунков 72 | Участие (наличие подтверждающей документации) (за каждого ребенка) | 1 |
| Призовое (наличие подтверждающей документации) (за каждого ребенка) | 2 |
| Поделок | Участие (наличие подтверждающей документации) (за каждого ребенка) | 2 |
| Призовое (наличие подтверждающей документации) (за каждого ребенка) | 4 |
| Видео | Участие (наличие подтверждающей документации) (за каждого ребенка) | 2 |
| Призовое (наличие подтверждающей документации) (за каждого ребенка) | 5 |
| Сценических | Участие (наличие подтверждающей документации) (за один номер) | 5 |
| Призовое (наличие подтверждающей документации) (за один номер) | 10 |
| Интеллектуальных конкурсах | Участие (наличие подтверждающей документации) (за каждого ребенка) | 1 |
| Призовое (наличие подтверждающей документации) (за каждого ребенка) | 2 |
| Спортивные конкурсы | Участие (наличие подтверждающей документации)  | 5 |
| Призовое (наличие подтверждающей документации)  | 10 |
| Проведение, организация праздников | Организация и проведение  | По мере проведения | 5 |
| Участие в мероприятии | По мере участия | 2 |
| Участие в инновационной деятельности  | Разработка авторских программ  | Наличие авторской программы, подтверждающие документы По мере проведения | 30 |
| Эффективность работыс родителями  | Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результатыобразовательного процесса, достижения детей (открытые мероприятия)73 | Наличие мероприятий По мере проведения  | 5 |
| Посещаемость детей  | 80-90%90 -100% (на 1 ставку, менее или более 1 ставки - пропорционально)  | 1014 |
| Организация работы консультационного пункта | Количество баллов зависит от объема выполненной работыЕжемесячно  | 20 |
| Организация работы клуба «Современная мама» | Проведение мероприятияЕжемесячно | 2 |
| Осуществление дополнительных работ  | Участие в проведенииремонтных работ в учреждении | По мере выполнения  | 10 |
| Оформление участка, помещений ДОУ  | По мере выполнения | 10 |
| Расширение зоны обслуживания: за работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива | Ежемесячно  | 10 |
| Ведение сайта ДОУ | Ежемесячно  | 10 |
| Расширение зоны обслуживания: за работу по созданию условий по охране труда | Ежемесячно | 5 |
| Оформление и ведение документации для ППК (психолого-педагогического консилиума детского сада) | По мере выполнения (за каждого ребенка) | 2 |
| Сопровождение конкурсов муниципального, краевого и российского уровня. | 1 раз в квартал | 5 |
| Помощь в оформлении аттестационной документации | По мере выполнения (за каждого участника) | 5 |
| Увеличение объема выполняемой работы | Пошив костюма (за один костюм)По мере проведения | 5  |
| Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования | Спартакиада, творческие конкурсыУчастие:Призовое место: | 1015 |
| Увеличение объема выполняемой работы: замещение сотрудников | По мере замещения(за одну отработанную неделю замещения) | 3 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса  | Разработка образовательной программы ДОУ74 | Наличие ОП ДОУ1 раз в год | 10 |
| Участие в конкурсах профессионального мастерства (внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов)  | На уровне ДОУ По мере проведения | 10 |
| На уровне района По мере проведения | 20 |
| На краевом уровнеПо мере проведения | 30 |
| Представление педагогического опыта на КООПе | Выступающий (презентация опыта), открытое занятие, мастер-классПо мере проведения | 5 |
| Представление педагогического опыта в ДОУ  | Выступающий (презентация опыта), открытое занятие, мастер-классПо мере проведения | 2 |
| Младший воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Организация занятости с детьми и проведение работы поукреплению здоровья детей  | дети с особыми возможностями здоровья  | Наличие подтверждающих документов (за каждого ребенка) (1 раз в квартал) | 15 |
| Дети с кратковременным пребыванием | Посещаемость не менее 80 % (за каждого ребенка) (1 раз в квартал) | 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в проведенииремонтных работ в детском саду  | По мере выполнения | 30 |
| Расширение зоны обслуживания: За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива | постоянно  | 10 |
| Увеличение объема выполняемой работы | Пошив костюмов | 10 |
| Изготовление элементов костюма | 5 |
| Изготовление атрибутов | 5 |
| Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования | Спартакиада, творческие конкурсыУчастие :Призовое место: | 2030 |
| Посещаемость детей | 80-90%90 -100%(1 раз в квартал) | 2530 |
| Увеличение объема выполняемой работы: замещение сотрудников | По мере замещения | 40 |
| Участие в мероприятиях учреждения  | Участие в досугах, праздниках для детей  | По мере проведения, участия  | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ75 |
| Соблюдение санитарно - гигиенических норм  | отсутствие замечанийнадзорных органов  | По мере проверки надзорных органов  | 40 |
| Повар  | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Соблюдение санитарно - гигиенических норм  | отсутствие замечанийнадзорных органов  | По мере проверки надзорных органов  | 40 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Соблюдение технологического процесса приготовления пищи  | отсутствие замечанийнадзорных органов, администрации ДОУ  | По мере проверки надзорных органов 1 раз в квартал  | 3020 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Осуществление дополнительных работ | участие в проведенииремонтных работ в учреждении  | постоянно  | 30 |
| Расширение зоны обслуживания: За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива | постоянно  | 20 |
| Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования | Спартакиада, творческие конкурсыУчастие :Призовое место: | 2030 |
| Увеличение объема выполняемой работы: замещение сотрудников | По мере замещения | 40 |
| Заведующий хозяйством, рабочий по обслуживанию здания, дворник, машинист по стирке белья, сторож | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| ОперативностьСвоевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания (участка), сооружений, оборудования и механизмов | выполнение в полном объеме, выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества | 1 раз в квартал | 10 |
| Выполнение дополнительных видовработ  | Участие в проведенииремонтных работ в детском саду  | По мере выполнения | 30 |
| Расширение зоны обслуживания: За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива | постоянно  | 10 |
| Увеличение объема выполняемой работы 76 | Пошив костюмов | 10 |
| Изготовление элементов костюма | 5 |
| Изготовление атрибутов | 5 |
| Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования | Спартакиада, творческие конкурсыУчастие :Призовое место: | 2030 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
|  | погрузочно- разгрузочные работы;работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории детского сада | Выполнение в срок, в полном объеме  | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно- гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений  | состояние помещений и территории детского сада 54 | отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов (1 раз в квартал)  | 30 |
| отсутствие замечаний администрации детского сада, надзорных органов (1 раз в квартал)  | 10 |

 77

54

25