

Дополнительное соглашение № 3 от 26.06.2025 г.
к Коллективному договору
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Чистопольский детский сад «Колосок»
на период с 1 января 2024 г. по 31 декабря 2026 г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Чистопольский детский сад «Колосок» (далее Учреждение), в лице заведующей Шиллер Натальи Викторовны, действующей на основании Устава образовательного учреждения, именуемое в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и работники Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Чистопольский детский сад «Колосок», в лице председателя первичной профсоюзной организации Геновой Наталии Васильевны, действующей на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющаяся представителем «Работников» с другой стороны, заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Чистопольский детский сад «Колосок» на период с 1 января 2024 г. по 31 декабря 2026 г. (далее - коллективный договор):

1.1. Приложение № 6 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Чистопольский детский сад «Колосок» изложить в новой редакции согласно приложению.

2. Настоящее Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора.

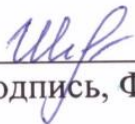
3. Настоящее Дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

4. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с 01.09.2025г.

5. Подписи сторон

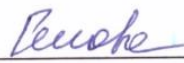
От работодателя:

Заведующая
МБДОУ Чистопольский детский сад
«Колосок»

 /Н.В. Шиллер/
(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации:

 /Н.В. Генова/
(подпись, Ф.И.О.)
«26» июня 2025 г.

«26» июня 2025 г.



Приложение к Дополнительному соглашению
№ 3 от 26.06.2025 г.
к Коллективному договору
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Чистопольского детского сада «Колосок» на
период с 1 января 2024 г. по 31 декабря 2026 г.

**Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
Чистопольский детский сад «Колосок»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Чистопольский детский сад «Колосок» (далее – Положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановления Администрации Балахтинского района от 19.05.2025г. №414-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казённых и автономных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Балахтинского района», а также на основании Постановления Администрации Балахтинского района от 19.05.2025г. №415-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных, казённых и автономных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Балахтинского района» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Чистопольский детский сад «Колосок» (далее - Учреждение).

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

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

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

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

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

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

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

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

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

Заработная плата руководителя Учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения и устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2. Предельное количество должностного оклада руководителя Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, составляет 46,9 должностного оклада руководителя Учреждения в год с учетом районного

коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю Учреждения может направляться на стимулирование труда работников Учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учёта заработной платы руководителя) устанавливается в кратности:

№ п/п	Учреждения	Предельный уровень соотношения средней заработной платы к средней зарплате работников, раз
		руководитель
1	Дошкольные образовательные учреждения	1,5

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образования администрации Балахтинского района (далее - рабочая группа).

3.1. Управление представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности Учреждения, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательного Учреждения, в том числе общественных советов образовательного Учреждения, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

3.2. Руководитель Учреждения имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

3.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы Управление издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для руководителя Учреждения определяются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителю Учреждения определяется согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:
степень освоения выделенных бюджетных средств;
проведение ремонтных работ;
подготовка Учреждения к новому учебному году;
участие в инновационной деятельности;
организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителю Учреждения определяется согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

Размер стимулирующих выплат в отношении руководителя устанавливаются – актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю Учреждения устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителю размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте, осуществляющем функции и полномочия учредителя соответствующих Учреждения.

V. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с настоящим постановлением.

3. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями 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));

- выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 6.

4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

5. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

5.1. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

6. При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждений;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 8.

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

7. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию комиссии по распределению стимулирующих выплат Учреждения.

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

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

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

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

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i, \quad (3)$$

где:

C - размер выплаты конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

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

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

$$C_{\text{балла}} = Q_{\text{стим раб}} / \sum_{i=1}^n B_i, \quad (4)$$

где:

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

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

$$Q_{\text{стим раб}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, \quad (5)$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда работникам 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) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Учреждения, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Учреждения, на месяц в плановом периоде);

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

VI. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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).

3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2 настоящего раздела.

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

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

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

Квалификационные уровни, должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	13 253 ¹
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	16 769
2 квалификационный уровень	17 126
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	17 883
4 квалификационный уровень (старший воспитатель, учитель-логопед)	18 705

<1> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 13 776 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 15 412 руб.

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности	

служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (делопроизводитель, повар)	13 253
2 квалификационный уровень	13 476
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 698
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	16 054
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	14 143
2 квалификационный уровень	14 631
3 квалификационный уровень	15 161
4 квалификационный уровень	16 367

3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию здания, электрик, машинист по стирке белья)	12 681
2 квалификационный уровень	12 849
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 253
2 квалификационный уровень	14 143

3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	15 742

Приложение № 2
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	Предельный размер к окладу (должностном у окладу), ставке заработной платы
1	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях ¹	10 %
2	за ненормированный рабочий день ¹	10 %
3	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
4	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	2 500 рублей

-----,
<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

Приложение №3
к Положению

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

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функциониров ания учреждения	отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора) (далее – надзорных органов), срок устранения которых прошел	10 %
		отсутствие травм, несчастных случаев	5 %
		отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	14 %
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Обеспечение развития учреждения	организация деятельности региональной (базовой) площадки, регионального (ресурсного, базового, методического, учебно-методического, координационного) центра (за каждую единицу)	10 %

		организация участия обучающихся в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней	5%
		организация участия педагогов в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней	5%
		наличие практик наставничества	5 %
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Результативность деятельности учреждения	не менее 80% обучающихся, включены в проекты, программы, мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию	10%
		не менее 80% обучающихся, включены в проекты и программы, мероприятия, направленные на патриотическое воспитание	10 %
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	5 %
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %

**Размер персональных выплат руководителю, подведомственных
управлению образования
администрации Балахтинского района**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностном у окладу)
1	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3 (включительно)	10 %
2	За опыт работы при наличии звания, ученой степени ¹	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ²	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ²	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ²	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук	1 750 рублей
3	За работу в сельской местности	15 %

<1> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<2> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ
УЧРЕЖДЕНИЯ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностном у окладу), %
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: федеральном уровне межрегиональном уровне региональном уровне	50 % 35 % 20 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	20 %
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	мероприятие федерального уровня мероприятие межрегионального уровня мероприятие регионального уровня	40 % 30 % 20 %
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	30 %
Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	20%

Приложение № 6
К Положению

**Виды, условия, размер и порядок
установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки
результативности и качества труда работников МБДОУ Чистопольский детский сад
«Колосок»**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов (*)
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (дополнительной)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	30
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
		адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	организация работы психолого- педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом	наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	30
Воспитатель,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (дополнительной)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Обеспечение занятости детей	проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие санитарно- гигиенических навыков	постоянно	20

	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	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 также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	20
	Эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	20
			высокий уровень решения конфликтных ситуаций	20
		посещаемость детей	не менее 80%	20
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
		Расширение зоны обслуживания: За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	постоянно	10
		Ведение сайта ДООУ	постоянно	10
		Расширение зоны обслуживания: За работу по созданию условий по охране труда	постоянно	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	30
		участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
Музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор по физической культуре	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (дополнительной)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30

	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	наличие мероприятий	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения детей	участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	% участвующих от общего числа детей	20
			призовое место	50
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	наличие мероприятий	30
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика	30
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	30
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
		Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы	30
			призовое место в конкурсе проектов и программ	15
			издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
Младший воспитатель	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	20
	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, надзорных органов	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	30
	Участие в мероприятиях учреждения	проведение дня именинника, праздников для детей	постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
Повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	30
			устранение предписаний в установленные сроки	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости детей	Уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек заболеваний	30
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно циклическому меню	отсутствие замечаний надзорных органов	0	40
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	10
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0	40
	Заведующий хозяйством, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, машинист по стирке белья, сторож, электрик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Выполнение дополнительных 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	10
			10 часов в месяц	20
			15 часов в месяц	30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов		наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	50
			устранение предписаний в установленные сроки	30
Проведение праздников для детей		участие в мероприятиях учреждения		20
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений		состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50
	отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов		20	
Делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20
Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (дополнительной)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	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	20

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	20
Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	наличие мероприятий	30
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	20

<*> исходя из 100-балльной системы.

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
БАЛАХТИНСКОГО РАЙОНА

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹
1.	за опыт работы при наличии звания, ученой степени ²	
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ³	5 000 рублей
	При наличии ученой степени доктора наук культурологи, искусствоведения ³	3 500 рублей
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
	При наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения ³	1 750 рублей
2.	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения. Право на указанную ежемесячную персональную стимулирующую выплату имеют лица в возрасте не старше 30 лет.	1 750 рублей
3.	за работу в сельской местности	15%
	за наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	2 500 рублей
4.	первой квалификационной категории	1 500 рублей

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

<2> 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).

<3> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<4> Выплата водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах, устанавливается в том числе водителям автомобилей, работающим на нескольких видах автотранспортных средств, в случае если работа на автобусах занимает более 50% рабочего времени в календарном году.

<5> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями образовательных организаций осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент и процентная надбавка):

При осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями образовательных организаций в двух и более образовательных организациях выплата осуществляется по основному месту работы из расчета 5 тысяч рублей за 0,5 ставки.

**РАЗМЕР
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ
И КАЗЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ БАЛАХТИНСКОГО РАЙОНА**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество балов
	Наименование	Индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Выполнен в срок, в полном объеме	25
			50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной 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