|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ  к приказу заведующего МБДОУ Мокрушинского детского сада  от 01.09.2025 №1-н/с |

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

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ Мокрушинского детского сада (далее – Порядок, ОО), регулируют отношения, возникающие между ОО, и их работниками в связи   
с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера, по видам экономической деятельности «Образование».

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

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

4. Работникам ОО в пределах бюджетных ассигнований   
на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных   
от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности   
и направленных Учреждением в установленном порядке 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, за работу в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты);

выплаты по итогам работы.

5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

Критерии оценки результативности и качества труда работника   
не учитываются при выплате выплат стимулирующего характера за работу   
в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности   
и качества труда работников Учреждения (за исключением выплат по итогам работы) устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку.

Критерии оценки результативности и качества труда работников ОО могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждений, устанавливающих систему оплаты труда.

6. Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам ОО. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат стимулирующего характера раздельно.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером   
не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

7. Персональные выплаты определяются в процентном отношении   
к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо   
в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Порядку.

7.1. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника ОО на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам ОО, 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 ОО за соответствующий период времени.

Работникам ОО, 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 ОО времени,   
и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения   
за соответствующий период времени.

8. При выплатах по итогам работы учитываются:

участие в организации мероприятий;

участие в инновационной деятельности;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях.

При установлении выплат по итогам работы могут учитываться как одно, так и несколько оснований, указанных в настоящем пункте.

Условия, размер и критерии оценки результативности   
и качества труда работников ОО выплат   
по итогам работы работникам ОО устанавливается в соответствии   
с приложением № 3 к настоящему Порядку.

9. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждений осуществляется руководителем ОО с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (далее – Комиссия).

Порядок работы Комиссии, а также ее состав утверждаются локальным нормативным актом ОО. В состав Комиссии должны входить председатель первичной профсоюзной организации (при его наличии) и представитель трудового коллектива ОО.

Комиссия может рекомендовать установление выплат стимулирующего характера и их размер открытым голосованием при условии присутствия на ее заседании не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

С учетом мнения Комиссии руководитель ОО принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам ОО.

Руководитель ОО при принятии решения об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления ОО, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

11. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы) устанавливаются руководителем ОО ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

Размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику ОО определяется по формуле:

С = С1балла x Бi,

где:

С – размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

С1балла – стоимость для определения размеров выплат стимулирующего характера на плановый период;

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



где:

Qстим раб – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера работникам ОО в месяц   
в плановом периоде;

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

Qстим раб = Qзп - Qгар - Qотп,

где:

Qзп – фонд оплаты труда работникам ОО, состоящий   
из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности)ОО, на месяц в плановом периоде;

Qгар – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы ОО, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию ОО, на месяц в плановом периоде);

Qотп – 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 ОО на месяц в плановом периоде.

|  |
| --- |
| Приложение № 1  к приказу заведующего МБДОУ Мокрушинского детского сада  от 01.09.2025 №1- н/с |

**Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ Мокрушинского детского сада (за исключением выплат по итогам работы)**

**Общеобразовательные учреждения, подведомственные Отделу образования администрации Казачинского района (осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности  и качества труда работников учреждения | Условия | Предельное количество баллов\* |
| Учитель  (за исключением обучения  по образовательным программам начального общего образования) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса,  реализация программы воспитания | руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, психолого-педагогическим консилиумом (далее – ППК) | 5 |
| руководство ученическими объединениями, детскими общественными организациями, проектами социального партнерства и/или руководство реализацией направлений программы воспитания | 5 |
| участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ППК, других педагогических сообществах, подготовка отчетной документации | 5 |
| участие в работе ученических объединений, детских общественных организаций, проектов социального партнерства, подготовка отчетной документации | 5 |
|  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика  по индивидуальному прогрессу обучающихся | освоение образовательной программы  по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся (доля обучающихся, получивших отметки «4» и «5» по всем предметам учебного плана) | 10 |
| Организация участия обучающихся  в интеллектуальных, спортивных, творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях | организация участия обучающихся  в интеллектуальных, спортивных, творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях | 5 |
| организация участия обучающихся  в мероприятиях различного уровня, направленных на развитие навыков исследовательской и проектной деятельности | 5 |
| наличие призеров и победителей среди обучающихся, принявших участие  в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства  при организации образовательного процесса | наличие призового места  в профессиональных конкурсах, проектах и программах | 10 |
| участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах | 10 |
| Учитель (обучение по образовательным программам начального общего образования) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Успешность учебной работы | качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения:  свыше 70 %  60 % – 70 % | 8  5 |
| Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика  по индивидуальному прогрессу обучающихся | повышение качества обученности  (по итогам не менее 2 оценочных периодов) | 5 |
| стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам  не менее 2 оценочных периодов) | 4 |
| Организация деятельности, направленная  на коррекцию нарушений в развитии | повышение успеваемости обучающихся, испытывавших трудности в обучении | 5 |
| Сопровождение обучающихся, проявивших выдающиеся способности, а также добившихся успехов  в учебной деятельности, научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности  и физкультурно-спортивной деятельности  в образовательном процессе (подготовка к участию  в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.) | проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д. | 2 |
| наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов:  на уровне учреждения  на муниципальном уровне | 2  3 |
| Руководство  и организация проектных  и творческих групп (организация воспитанников, обучающихся для успешного участия  в различных творческих группах  и проектах) | реализация проекта или его представление:  класс (группа)  на уровне учреждения  на муниципальном уровне | 2  4  5 |
| участие в конкурсе проектов:  на уровне учреждения  на муниципальном уровне | 2  4 |
| наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных  и творческих групп – не менее 80 %  (от общего количества обучающихся):  на уровне учреждения;  на муниципальном уровне | 2  4 |
| Организация  и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие воспитанников, обучающихся  в конференциях) | представление результатов обучающихся  на конференциях, семинарах, форумах  и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов  об участии):  на уровне учреждения:  дистантное  очное  на муниципальном уровне:  дистантное  очное | 1  2  2  4 |
| наличие победителей и призеров:  на уровне учреждения:  дистантное  очное  на муниципальном уровне:  дистантное  очное | 1  2  2  4 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами) | 5 |
| постоянное участие в работе ППК, подготовка отчетной документации | 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного  и цифрового оборудования | 2 |
| Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения | участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных):  призер:  муниципальный уровень  региональный, межрегиональный уровни  федеральный уровень  победитель:  муниципальный уровень  региональный, межрегиональный уровни  федеральный уровень | 2  4  6  6  8  10 |
| Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта | наличие публикаций в изданиях:  внутри учреждения  муниципальные  региональные, межрегиональные  федеральные | 2  6  8  10 |
| проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков):  внутри учреждения  муниципальные  региональные, межрегиональные  федеральные | 2  4  6  10 |
| методическое сопровождение молодого специалиста | 2 |
| разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности | 5 |
| внедрение созданного проекта, программы, материалов  в образовательную деятельность учреждения | 5 |
| Организация дистанционного обучения обучающихся, воспитанников | подтверждение регистрации обучающихся, воспитанников на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося, воспитанника) | 1 |
| Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных | своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей (законных представителей), общественности и др.) | 10 |
| Работа по реализации законодательства  об образовании | своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.) при осуществлении обходов территорий, закрепленных  за общеобразовательными учреждениями, с целью выявления несовершеннолетних детей, подлежащих обучению и определения условий,  в которых они проживают | 5 |
| Педагог-психолог, социальный педагог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Сопровождение воспитанников, обучающихся  в образовательном процессе | руководство психолого-педагогическим консилиумом, психолого-педагогической службой | 10 |
| проведение мероприятий для родителей воспитанников, обучающихся (за одно мероприятие) | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Эффективность методов и способов работы  по педагогическому сопровождению воспитанников, обучающихся | участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных  с образовательной деятельностью | 10 |
| наличие призового места в конкурсе проектов и программ | 20 |
| участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников | отсутствие конфликтов или отрицательная динамика возникновения конфликтов среди воспитанников, обучающихся в течение учебного года | 20 |
| Воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| 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 | 10 |
| Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками, обучающимися | отсутствие воспитанников, обучающихся, состоящих на учете  в органах внутренних дел, комиссии  по делам несовершеннолетних и защите их прав | 10 |
| отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек, случаев нарушения дисциплины у воспитанников, обучающихся | 10 |
| Эффективность способов и методов организации работы | отсутствие обоснованных жалоб, замечаний со стороны участников образовательного процесса | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Вовлечение обучающихся  в воспитательные мероприятия | организация вовлечения обучающихся  в проекты и программы, мероприятия, направленные на патриотическое воспитание | 10 |
| организация вовлечения обучающихся  в добровольческую и общественную деятельность | 10 |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | выстраивание воспитательного процесса  в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников, обучающихся | 5 |
| использование практик наставничества | 5 |
| участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах | 10 |
| Педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, инструктор  по труду, концертмейстер, тренер-преподаватель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Руководство объединениями педагогов | руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами) | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Достижения воспитанников, обучающихся | организация участия обучающихся  в интеллектуальных, спортивных, творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, сменах | 10 |
| наличие призеров и победителей среди обучающихся, принимающих участие  в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня | 20 |
| Организация деятельности детских объединений, организаций | создание и реализация социальных проектов, программ | 10 |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства  при организации образовательного процесса | участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах | 10 |
| внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов, концертов, выступлений | 10 |
| проведение мероприятий согласно календарному плану воспитательной работы | 10 |
| Заведующий библиотекой, библиотекарь | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Создание системы работы  по повышению мотивации воспитанников, обучающихся  к чтению | не менее 80 % воспитанников, обучающихся и работников учреждения пользуются библиотечным фондом учреждения | 10 |
| Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения | наличие и реализация программы развития информационно-библиографического пространства учреждения | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Сохранность библиотечного фонда учреждения | списывается менее 20 % фонда литературы | 10 |
| Осуществление текущего информирования коллектива педагогов, воспитанников, обучающихся | проведение уроков информационной культуры 1 раз в четверть | 10 |
| проведение дней информирования  1 раз в четверть | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Высокий уровень профессионального мастерства | систематическая работа по повышению профессионального мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | 10 |
| Оперативность  в решении поставленных задач | выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | 10 |
| Юрисконсульт, инспектор  по кадрам, программист, делопроизводитель, экономист, секретарь-машинистка, секретарь | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Оформление документов для участия в краевых  и федеральных программах, проектах, конкурсах | соответствие подготовленных документов установленным требованиям | 15 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Осуществление юридических консультаций для воспитанников, обучающихся  и работников учреждения, родителей | отсутствие конфликтов в учреждении | 15 |
| Оперативность  в решении поставленных задач | выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | 20 |
| Обработка  и предоставление информации | отсутствие замечаний | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Создание  в учреждении единых требований  к оформлению документов, системы документооборота | соблюдение регламентов по созданию внутренних документов | 10 |
| Шеф-повар,  повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Отсутствие  или оперативное устранение предписаний надзорных органов | отсутствие предписаний надзорных органов | 20 |
| устранение предписаний надзорных органов в установленный срок | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников | отсутствие вспышек заболеваний обучающихся, воспитанников | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд | отсутствие жалоб, отказов обучающихся, воспитанников от приема пищи | 30 |
| Младший воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| 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 представителях,  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 | 30 |
| участие в проведении мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении консультативной помощи родителям (законным представителям) | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ  в учреждении | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм | отсутствие замечаний Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее – Роспотребнадзор) | 10 |
| Кладовщик, кастелянша,  рабочий  по комплексному обслуживанию  и ремонту здания, дворник,  водитель,  кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный рабочий, лаборант, гардеробщик, сторож,  электрик | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения | отсутствие замечаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций | 20 |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | отсутствие замечаний по утрате и порче имущества | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Осуществление дополнительных работ | постоянное проведение погрузочно-разгрузочных работ | 10 |
| своевременное и качественное проведение ремонтных работ | 10 |
| отсутствие замечаний по бесперебойной  и безаварийной работе систем жизнеобеспечения | 10 |
| Оперативность  в решении поставленных задач | выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Благоустройство территории учреждения | наличие зеленой зоны, ландшафтного дизайна | 10 |
| Преподаватель-организатор основ безопасности  и защиты Родины | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Организация работы  по соблюдению правил техники безопасности | контроль за ведением документации учреждения по проведению инструктажей с обучающимися, воспитанниками, работниками учреждения | 20 |
| Взаимодействие  с учреждениями  и организациями | проведение командно-штабных, тактико-специальных учений 2 раза в год | 20 |
| ведение учета военнообязанных  в образовательном учреждении, предоставление сведений в военкоматы | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Достижения обучающихся, воспитанников | наличие призеров и победителей среди обучающихся, принимающих участие  в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Своевременность разработки инструктивных документов | своевременно разработан план гражданской обороны учреждения | 10 |
| Заведующий хозяйством | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | 100 % учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений обеспечены оборудованием  и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда | 20 |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | отсутствие замечаний по утрате и порче имущества | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Оперативность  в решении поставленных задач | выполнение работ, обеспечивающих сезонную подготовку обслуживаемого здания, сооружения, оборудования  и механизмов, ранее установленного срока без снижения качества | 10 |
| Осуществление дополнительных работ | своевременное и качественное проведение ремонтных работ  в учреждении | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Ресурсосбережение при выполнении работ | отсутствие превышения лимитов расходования электроэнергии | 10 |
| отсутствие замечаний по бесперебойной  и безаварийной работе систем жизнеобеспечения | 10 |
| отсутствие недостачи  и неустановленного оборудования  по итогам проведенной инвентаризации имущества | 10 |
| Инженер,  оператор электронно-вычислительных машин,  техник, программист, электроник | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации  с помощью информационных технологий | отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база) | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Техническое  и программное обеспечение,  его использование  в работе учреждения | стабильное функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | 40 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Обработка  и предоставление информации | отсутствие замечаний | 10 |
| Методист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Методическое сопровождение процесса разработки, апробации   и внедрения инновационных программ, технологий, методов | наличие оформленных программ, технологий, методов | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Выполнение плана методической работы | доля выполненных методических работ  80 % - 99 %  100 % | 10  20 |
| Высокий уровень организации методической работы | участие педагогических работников  в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п. | 10 |
| наличие призового места за участие  в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п. | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Разработка проектов, методических  и информационных материалов | один собственный проект, методический, информационный материал | 10 |
| Организация повышения профессионального мастерства педагогов | проведены мастер-классы, совещания, конференции по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников, методов, форм, технологий | 10 |
| Специалист  по кадрам | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Соблюдение законодательства | отсутствие штрафов, взысканий, замечаний | 10 |
| Обработка  и предоставление информации | отсутствие замечаний | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Оперативность  в работе | выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Работа с входящей корреспонденцией | своевременная подготовка ответов | 20 |
| Качество выполняемых работ | отсутствие возврата документов  на доработку | 10 |
| Советник директора по воспитанию  и взаимодействию  с детскими общественными объединениями (далее – советник директора**)** | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Вовлечение обучающихся  в социально полезную деятельность | Количество организованных мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы | 5 за каждое мероприятие |
| количество мероприятий, организованных для обучающихся «группы риска» | 5 за каждое мероприятие |
| Взаимодействие  с участниками образовательного процесса | количество социальных партнеров (общественно-государственные детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес-сообщества, филармонии, библиотеки и др.), участвовавших в мероприятиях, организованных советником директора | 5 за каждого партнера |
| взаимодействие с родителями как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания | 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Организация взаимодействия  с детскими общественными объединениями | не менее 30 % обучающихся (от общего количества), вовлечены в мероприятия Общероссийского общественно-государственного движения детей  и молодежи «Движение первых» | 10 |
| не менее 5 % обучающихся (от общего количества), вовлечены в деятельность школьного актива | 10 |
| Выявление и развитие  у обучающихся способностей  к научной (интеллектуальной), творческой физкультурно-спортивной деятельности, участие  в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях | не менее 10 % обучающихся (от общего количества), вовлечены в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в том числе тематических смен в федеральных детских центрах) | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Активное участие  в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций,  в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование  в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной | участие и достижение  в профессиональных конкурсах | 10 |
| уровень и статус участия  в профессионально-общественной деятельности, в том числе экспертной: участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов, наставничество, участие  в грантовых и молодежных конкурсах  и др. | 10 |
| представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр. | 10 |

--------------------------------

\*Исходя из 100-балльной системы.

|  |
| --- |
| Приложение № 2  к приказу заведующего МБДОУ Мокрушинского детского сада  от 01.09.2025 №1-н/с |

**Размер персональных выплат работникам**

**МБДОУ Мокрушинский детский сад**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы1 |
| 1 | за опыт работы при наличии звания, ученой степени2 |  |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»3 | 5 000 рублей |
| при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения3 | 3 500 рублей |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»3 | 1 750 рублей |
| при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения3 | 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 | 1 750 рублей |
| 3 | ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) 4 | 5 000 рублей |
| 4 | за работу в сельской местности | 15 % |
| 5 | за наличие квалификационной категории: |  |
| высшей квалификационной категории | 2 500 рублей |
| первой квалификационной категории | 1 500 рублей |

--------------------------------

1Начисляются пропорционально нагрузке.

2Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

4Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров   
по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных бюджетных общеобразовательных 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):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых муниципальному бюджету   
из краевого бюджета на обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

б) за счет средств местного бюджета – на выплату районных коэффициентов   
к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

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

|  |
| --- |
| Приложение № 3  к приказу заведующего МБДОУ Мокрушинского детского сада  от 01.09.2025 №1-н/с |

**Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ Мокрушинский детский сад**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности  и качества труда работников Учреждения | Условия | Предельное количество баллов |
| Участие в организации мероприятий | муниципальный уровень  уровень учреждения | 10  5 |
| Участие в инновационной деятельности | реализован этап проекта  реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности | 10  20 |
| Инициатива, творчество  и применение в работе современных форм и методов организации труда | внедрены современные формы работы и нестандартные методы организации труда | 20 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения | задание выполнено в срок  в полном объеме | 15 |
| Достижение высоких результатов  в работе за определенный период | наличие динамики  в результатах | 20 |
| Результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях | наличие призового места на:  региональном уровне  муниципальном уровне  уровне учреждения | 20  10  5 |