

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 9 комбинированного вида» (МАДОУ № 9)
660077, г. Красноярск, ул. Весны, д.13 А, т.2-125319,
E-mail: dou9@mailkrsk.ru
ОКПО 57313474; ОГРН 1022402490758; ИНН/КПП 2465040874\246501001.

**Изменение к Коллективному договору
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 9 комбинированного вида»**

на 2021-2024 годы

регистрационный № 4737 от 10.02.2021

От работодателя:

заведующий
МАДОУ № 9


О.К. Коркина
«05 08» 2022 г.
М.П.

От работников:

председатель первичной
профсоюзной организации МАДОУ
№ 9:


Н.В. Корытова
«05 08» 2022 г.

Департамент экономической политики
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Изменения и дополнения
к коллективному договору

№ 4737/5 от «05» 08 2022 г.

Настоящее дополнительное соглашение заключено между работодателем, в лице его представителя заведующего МАДОУ № 9 Коркиной Ольги Константиновны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя председателя первичной профсоюзной организации Корытовой Натальи Владимировны, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, с другой стороны, на основании п. 1.11. Коллективного договора от 10 февраля 2021 г. № 4737, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

Работодатель и работники договорились внести следующие изменения и дополнения в Приложение № 4 Положение «Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 комбинированного вида» Коллективного договора МАДОУ № 9 регистрационный № 4737 от 10 февраля 2021 г.:

1. Приложение № 4 Положение «Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 комбинированного вида» к Коллективному договору изложить в следующей редакции:

СОГЛАСОВАНО:

Начальник территориального отдела
главного управления образования
администрации города
по Советскому району города
_____ М.Н. Авласевич

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации:
_____ Н.В. Корытова
« _____ » _____ 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

заведующий МАДОУ № 9
_____ О.К. Коркина



1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение (далее Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», постановлением администрации города

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение (далее Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска».

1.2. Система оплаты труда работников МАДОУ № 9 устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, города Красноярска, а также настоящим Положением.

1.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.4. Положение направлено на повышение материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышение качества работы, рост профессионального мастерства работников, а также с целью социальной защиты и материальной поддержки работников образовательного учреждения.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения и действует до принятия нового Положения.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.7. Обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

1.9. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по

страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

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

2. 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 пунктами 2.2., 2.3., 2.4., 2.5., 2.6. настоящего Положения.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников образования:

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3813
2-й квалификационный уровень		4231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6255
	при наличии высшего профессионального образования	7120
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6547
	при наличии высшего профессионального образования	7456
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7171
	при наличии высшего профессионального образования	8168

4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7847
	при наличии высшего профессионального образования	8942

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере **4305** руб.

2.3. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3 813
2-й квалификационный уровень	4 023
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4 231
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 448
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	4 650
2-й квалификационный уровень	5 109
3-й квалификационный уровень	5 608
4-й квалификационный уровень	6 742

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по охране труда" устанавливается в размере **4 650** руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается в размере **4 650** руб.

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3 275
2-й квалификационный уровень	3 433
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	3 813
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 154

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

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	Для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

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

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

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

где:

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

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

$$Q_1 = Q - Q_{зар} - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

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

3. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании ст.147 ТК РФ. Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются:

- а. по результатам специальной оценки условий труда;
- б. по оценке условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем.

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

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании ст. 149 ТК РФ.

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании ст. 153 ТК РФ.

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

п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За работу в образовательных учреждениях группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников).	20
2	Руководителям образовательных учреждений, имеющих группы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, группы для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении	15
3	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам логопедических пунктов	20
4	За ненормированный рабочий день	15%

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

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

4. Выплаты стимулирующего характера.

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

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

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда));
- выплаты по итогам работы.

4.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

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

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

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

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

4.9. До 15-го числа каждого месяца (срок устанавливается данным положением) работники МАДОУ передают в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 9 достижения - заполненный оценочный лист, содержащий самооценку показателей результативности за период с 15-го числа предыдущего месяца по 14 число текущего месяца.

4.10. 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 № 1** к настоящему Положению.

4.11. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 13.03.2019 N 147). Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно **приложению 2** к настоящему Положению.

4.11.1 Работникам, 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), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Работникам, 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.

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

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной доплаты под месячной

заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

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

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

4.12. При выплатах по итогам работы учитывается:

- 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 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 учреждений устанавливается в соответствии с **приложением 3** к настоящему Положению.

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:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

$C_{1\text{балла}}$ - 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 (год, полугодие, квартал).

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

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителей руководителя, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

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

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{сар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

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

$Q_{эл}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{гар}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм

выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

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

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

где:

$Q_{баз}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, ставок заработной платы стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на месяц в плановом периоде 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 месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

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

4.13. Экономия фонда оплаты труда направляется на фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

5. 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 учреждений, оказывается, по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

6. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей.

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.26 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым

договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайств территориальных отделов главного управления образования администрации города по соответствующим районам города (далее - территориальные отделы).

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

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск".

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск".

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

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 -30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя этого учреждения.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

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

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя учреждения.

6.12. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении

объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 40 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки 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. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

6.13. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее - комиссия).

6.14. Территориальные отделы представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.15. Руководитель учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - персональные выплаты;
 - выплаты по итогам работы.
- При выплатах по итогам работы учитываются:
- степень освоения выделенных бюджетных средств;
 - проведение ремонтных работ;
 - подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
 - участие в инновационной деятельности;
 - организация и проведение важных работ, мероприятий;
 - повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.17.1. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю учреждения снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания – на 10%;

в виде выговора – на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируется, но не более чем на 30%.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя, его заместителей устанавливаются согласно **приложению 4** к настоящему Положению.

6.19. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев. Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

6.20. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю учреждения, его заместителям по следующим основаниям:

6.21. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

6.22. Руководителю учреждения, его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения.

6.23. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.24. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.25. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 6.12 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

Доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

6.26. Пределный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя):


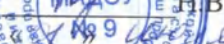
№ п/п	Наименование	Кратность
1	Руководитель	2,70
2	Заместитель руководителя	2,20

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению «Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 комбинированного вида»

Утверждаю:
Заведующий
МАДОУ № 9

О.К. Коркина
« 11 »  2022 г.
М.П.



Согласовано:
председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ

Н.В. Корытова
« 11 »  2022 г.



«ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ДЛЯ РАБОТНИКОВ МАДОУ № 9

педагог-психолог

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		количество баллов
	Наименование	Индикатор	
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Эффективность воспитательно-образовательной работы, результативность участия в методической и научно-исследовательской работе	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам профессиональной документации	1
		на федеральном уровне	1 место;
	2 место;		7
	3 место;		6
	участие		5
	на региональном уровне	1 место;	7
		2 место;	6
		3 место;	5
		участие	4
	на муниципальном уровне	1 место;	6
		2 место;	5
		3 место;	4
		участие	3

	Публикации, размещение информации на сайтах	Размещение информации на сайте (не менее 3-х информаций)	2
		Наличие статей на электронных ресурсах РФ	2
		Наличие статей в сборниках, журналах, газетах	4
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Организация деятельности на закреплённых участках работы	Оформление помещений в ДОУ к тематическим выставкам и открытым мероприятиям; организация и эстетическое оформление предметно-пространственной развивающей среды.	Соблюдение тематики, эстетичность	2
		Изготовление дидактического и методического материала, использование в работе (представление материала на педагогическом совете)	2
	Безопасность ППС	Отсутствие замечаний (администрации учреждения, надзорных органов) два раза в год	1
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Разработка и реализация адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ	Наличие и реализация программ	2
	Адаптация вновь поступивших детей.	Оказание психологической помощи в решении конкретных проблем	2
		Участие в адаптации	2
	Достижение детьми более высоких показателей развития, в сравнение с предыдущими	По результатам ППК (положительная динамика)	3
	Участие в работе научно-практической конференции, семинаров, вебинаров, РМО	выступающий	5
слушатель (вне рабочее время)		1	
Эффективность работы с родителями	Организация психолого-педагогического просвещения родителей (в форме круглого стола, деловых игр, конкурсов, викторин, родительских собраний)	Протоколы родительских собраний; отзывы родителей; фото и видео материалы	2
	Консультаций для родителей	Стеновая информация для групп детского сада (не реже 1 раза в месяц)	3
Сложность в работе с детьми	Работа с социально неблагополучными семьями	Посещение, взаимодействие с органами опеки и попечительства	3
	Работа с детьми ОВЗ	Реализация адаптированной образовательной программы (АОП) для детей с ОВЗ	2
Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса	Ведение общественной документации (секретарь педсоветов ДОУ, открытых занятий, общесадовских родительских собраний, производственных совещаний, советов ДОУ и т.д.	1

	или уставной деятельностью ДОУ:	Выполнение поручений администрации, не связанных с педагогической деятельностью по факту	1
		Участие в общественной жизни, участие в социально-значимых мероприятиях;	5
		Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий;	2
		Создание условий для эффективной деятельности коллектива	10
	Работа в составе экспертных групп, комиссий, жюри	на муниципальном уровне	2
ДОУ		1	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Проведение открытых НОД, творческих отчётов, семинаров, педсоветов, мастер - классов	Презентация педагогического опыта работы	3
Организация и проведение открытых праздничных мероприятий, для родителей и развлечений для детей	Проведение праздников, развлечений для детей	Наличие мероприятий	1
		Ведущий, исполнение роли (за каждую роль)	2
		Изготовление атрибутов, костюмов	2

ВОСПИТАТЕЛЬ

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		количество баллов	
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Эффективность воспитательно-образовательной работы, результативность участия в методической	Участие в конкурсах профессионального мастерства:	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам профессиональной документации	1
		на федеральном уровне (дипломы, грамоты, публикации)	1 место	8
			2 место	7
			3 место	6
			участие	5
		на региональном уровне (дипломы,	1 место	7
			2 место	6
			3 место	5

и научно-исследовательской работе	грамоты, публикации)	участие	4		
			на муниципальном уро вне (дипломы, грамоты, публикации)	1 место	6
				2 место	5
				3 место	4
			участие	3	
	Подготовка воспитанников к смотрам-конкурсам, фестивалям и т.д.	- победа воспитанников (дипломы, грамоты)	1 место	5	
			2 место	4	
			3 место	3	
		- участие-	2		
	Участие в конкурсах профессионального мастерства на педагогических сайтах (интернет)	Педагог (дипломы, грамоты, сертификаты)	участие	1	
			победа	2	
		Воспитанники (дипломы, грамоты, сертификаты)	участие	2	
			победа	3	
Публикации, размещение информации на сайтах	Размещение информации на сайте (не менее 3-х информационных)		2		
	Наличие статей на электронных ресурсах РФ		2		
	Наличие статей в сборниках, журналах, газетах		4		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Участие в инновационной деятельности	Кружковая работа	Наличие плана работы	5		
	Работа в творческих группах	Наличие протоколов заседания, выполнение плана работы	3		
	Участие в работе научно-практической конференции, семинаров, вебинаров, разработка и представление методических материалов в рамках РМО, ОМО, стажёрской площадки	Выступающий	5		
		Слушатель (вне рабочего времени)	1		
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития, в сравнение с предыдущими	По результатам ППк (положительная динамика)	5		
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев и своевременное информирование согласно инструкции	0	1		
	Организация педагогического просвещения родителей (в форме круглого стола, деловых игр, конкурсов, викторин,	-Протоколы родительских собраний; -Отзывы родителей; -Фото и видео материалы	2		

Эффективность работы с родителями	родительских собраний)			
	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1	
	Посещаемость детей	высокое 90-100%	2	
среднее 70 – 90%		1		
Сложность в работе с детьми	Работа с детьми ОВЗ	Реализация адаптированной образовательной программы (АОП) для детей с ОВЗ	2	
	Адаптация (первое полугодие)	комплектование	2	
	Возрастная трудность 1-я младшая	комплектование	3	
	2-я младшая	комплектование	2	
Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	Ведение общественной документации (секретарь педсоветов ДОУ, открытых занятий, обще садовых родительских собраний производственных совещаний, советов ДОУ	1	
		Выполнение поручений администрации, не связанных с педагогической деятельностью по факту	1	
		Участие в общественной жизни, участие в социально-значимых мероприятиях;	5	
		Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий;	2	
		Создание условий для эффективной деятельности коллектива	10	
		Участие в благоустройстве территории	сад	5
			участок	2
		Подготовка учреждения к новому учебному году	10	
	Работа в составе экспертных групп, комиссий, жюри	На муниципальном уровне	2	
ДОУ		1		
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Проведение открытых НОД, творческих отчётов, семинаров, педсоветов, мастер – классов	Презентация педагогического опыта работы	3	
	Оформление помещений в ДОУ к тематическим выставкам и открытым мероприятиям; организация и эстетическое оформление предметно-пространственной развивающей среды.	Соблюдение тематики, эстетичность	2	
		Изготовление дидактического и методического материала, использование в работе (представление материала на педагогическом совете)	2	

Организация и проведение открытых праздничных мероприятий, для родителей и развлечений для детей	Проведение праздников, развлечений для детей	Наличие мероприятий;	1
		Ведущий, исполнение роли (за каждую роль на утренниках в других группах)	2
		Изготовление атрибутов, костюмов	2

УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД

Критерии оценки результативности и качества труда работника учреждения	Условия		количество баллов		
	Наименование	Индикатор			
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>					
Эффективность воспитательно-образовательной работы, результативность участия в методической и научно-исследовательской работе	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)		Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам профессиональной документации	1	
	Участие в конкурсах профессионального мастерства:	на федеральном уровне	1 место;	8	
			2 место;	7	
			3 место;	6	
			участие	5	
		на региональном уровне	1 место;	7	
			2 место;	6	
			3 место;	5	
			участие	4	
		на муниципальном уровне	1 место;	6	
			2 место;	5	
			3 место;	4	
			участие	3	
	Участие в конкурсах профессионального мастерства на педагогических сайтах (интернет)		педагог	участие	1
				победа	2
			воспитанники	участие	2
				победа	3
Публикации, размещение информации на сайтах		Размещение информации на сайте (не менее 3-х информационных)	2		
		Наличие статей на электронных ресурсах РФ	2		
		Наличие статей в сборниках, журналах, газетах	4		
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>					

Организация деятельности на закреплённых участках работы	Качественное оформление помещений в ДОУ к тематическим выставкам и открытым мероприятиям; организация и эстетическое оформление предметно-пространственной развивающей среды	Соблюдение тематики, эстетичность	2
		Изготовление дидактического и методического материала, использование в работе (представление материала на педагогическом совете)	2
	Безопасность ППС	Отсутствие замечаний (администрации учреждения, надзорных органов) два раза в год	1
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Работа в ППк учреждения	Достижение детьми более высоких показателей развития, в сравнение с предыдущими	5
		Предоставление заключений, характеристик на районные, городские, краевые комиссии по запросу родителей (законных представителей).	4
	Диагностика детей неречевых групп	По факту (за каждую группу)	2
	Подробное логопедическое обследование детей неречевых групп	По факту (на каждого ребенка)	1
	Написание логопедического представления для детей неречевых групп	По факту (на каждого ребенка)	1
	Участие в работе научно-практической конференции, семинаров, вебинаров, РМО	выступающий	5
		слушатель (вне рабочего времени)	1
Эффективность работы с родителями	Организация педагогического просвещения родителей (в форме круглого стола, деловых игр, конкурсов, викторин, родительских собраний)	Протоколы родительских собраний; отзывы родителей; фото и видео материалы	2
	Проведение консультаций по результатам диагностики для родителей неречевых групп.	По факту (за каждую группу)	2
	Консультаций для родителей	Стеновая информация для групп детского сада (не реже 1 раза в месяц)	3
Сложность в работе с детьми	Работа с детьми ОВЗ	Реализация адаптированной образовательной программы (АОП) для детей с ОВЗ	2
	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с	Ведение общественной документации (секретарь педсоветов ДОУ, открытых занятий, обще садовых родительских собраний производственных совещаний, советов ДОУ и т.д.	1

Осуществление дополнительных работ	обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДООУ:	Выполнение поручений администрации, не связанных с педагогической деятельностью (по факту)	1	
		Участие в общественной жизни, в социально-значимых мероприятиях;	5	
		Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий;	2	
		Создание условий для эффективной деятельности коллектива	10	
		Участие в благоустройстве территории	сад	5
			участок	2
		Подготовка учреждения к новому учебному году на муниципальном уровне	10	
		Работа в составе экспертных групп, комиссий, жюри	2	
ДООУ		1		
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Проведение открытых НОД, творческих отчётов, семинаров, педсоветов, мастер – классов	Презентация педагогического опыта работы	3	
	Применение компьютерных технологий на занятиях в соответствии с тематическим планированием	Размещение материала презентаций на сайте	1	
Организация и проведение открытых праздничных мероприятий, для родителей и развлечений для детей	Проведение праздников, развлечений для детей	Наличие мероприятий	1	
		Ведущий, исполнение роли (за каждую роль)	2	
		Изготовление атрибутов, костюмов	2	

инструктор по физической культуре

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		количество баллов	
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)		1	
	Участие в конкурсе	на федеральном	1 место;	8
			2 место;	7

Эффективность воспитательно-образовательной работы, результативность участия в методической и научно-исследовательской работе	на региональном уровне	уровне	3 место;	6	
		участие		5	
		1 место;		7	
		2 место;		6	
		3 место;		5	
		участие		4	
		на муниципальном уровне	1 место;		6
			2 место;		5
			3 место;		4
			участие		3
		Подготовка воспитанников к смотрам-конкурсам, фестивалям и т.д.	- победа воспитанников	1 место	5
				2 место	4
	3 место			3	
	- участие-			2	
	Участие в конкурсах профессионального мастерства на педагогических сайтах (интернет)	педагог	участие	1	
			победа	2	
воспитанники		участие	2		
		победа	3		
Публикации, размещение информации на сайтах	Размещение информации на сайте (не менее 3-х информаций)		2		
	Наличие статей на электронных ресурсах РФ		2		
	Наличие статей в сборниках, журналах, газетах		4		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Организация деятельности на закреплённых участках работы	Качественное оформление помещений в ДОУ к тематическим выставкам и открытым мероприятиям; организация и эстетическое оформление предметно-пространственной развивающей среды	Оформление к тематическим выставкам и открытым мероприятиям	2		
		Изготовление атрибутов, нестандартного физоборудования	2		
	Безопасность ППС	Отсутствие замечаний (администрации учреждения, надзорных органов) два раза в год	1		
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Разработка и реализация адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ	Наличие и реализация программ	2		
	Участие в работе научно-практической конференции, семинаров, вебинаров, РМО	выступающий	5		
		слушатель (вне рабочего времени)	1		
Работа с детьми ОВЗ	Реализация адаптированной образовательной программы	2			

		(АОП) для детей с ОВЗ		
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев и своевременное информирование согласно инструкции	0	1	
Эффективность работы с родителями	Консультаций для родителей	Стендовая информация для групп детского сада (не реже 1 раза в месяц)	3	
	Совместные спортивные, военно-спортивные праздники и развлечения; тематические развлечения	Разнообразие форм проведения (соответствие тематике)	2	
Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	Ведение общественной документации (секретарь педсоветов ДОУ, открытых занятий, общесадовских родительских собраний, производственных совещаний, советов ДОУ и т.д.)	1	
		Выполнение поручений администрации, не связанных с педагогической деятельностью по факту	1	
		Участие в общественной жизни, в социально-значимых мероприятиях;	5	
		Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий;	2	
		Создание условий для эффективной деятельности коллектива	10	
		Участие в благоустройстве территории	сад	5
			спортивный участок	2
		Подготовка учреждения к новому учебному году	10	
		Работа в составе экспертных групп, комиссий, жюри	на муниципальном уровне	2
			ДОУ	1
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Проведение открытых НОД, творческих отчётов, семинаров, педсоветов, мастер – классов	Презентация педагогического опыта работы	3	
	Применение компьютерных технологий на занятиях в соответствии с тематическим планированием	Размещение материала презентаций на сайте	1	
Организация и проведение открытых праздничных мероприятий и развлечений для детей	Проведение праздников, развлечений для детей	Наличие мероприятий	1	
		Ведущий, исполнение роли (за каждую роль)	2	
		Изготовление атрибутов, костюмов	2	

МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		количество баллов	
	Наименование	Индикатор		
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>				
Эффективность воспитательно-образовательной работы, результативность участия в методической и научно-исследовательской работе	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)		Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам профессиональной документации	1
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	на муниципальном уровне	1 место;	8
			2 место;	7
			3 место;	6
			участие	5
		на региональном уровне	1 место;	7
			2 место;	6
			3 место;	5
			участие	4
		на федеральном уровне	1 место;	6
			2 место;	5
			3 место;	4
			участие	3
	Подготовка воспитанников к смотрам-конкурсам, фестивалям и т.д.	Победа воспитанников	1 место	5
			2 место	4
3 место			3	
участие		2		
Участие в конкурсах профессионального мастерства на педагогических сайтах (интернет)	педагог	участие	1	
		победа	2	
	воспитанники	участие	2	
		победа	3	
Публикации, размещение информации на сайтах	Размещение информации на сайте (не менее 3-х информаций)		2	
	Наличие статей на электронных ресурсах РФ		2	
	Наличие статей в сборниках, журналах, газетах		4	
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>				
Организация деятельности на закреплённых	Качественное оформление помещений в ДОУ к тематическим выставкам и открытым мероприятиям; организация и эстетическое оформление предметно-пространственной развивающей		Соблюдение тематики, эстетичность	2
			Изготовление дидактического и методического материала, использование в работе (представление материала на	2

участках работы	среды	педагогическом совете)	
	Безопасность ППС	Отсутствие замечаний (администрации учреждения, надзорных органов два раза в год)	1
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Разработка и реализация адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ	Наличие и реализация программ	2
		Проведение логоритмики	1
	Участие в работе научно-практической конференции, семинаров, вебинаров, РМО	Выступающий	5
		Слушатель (вне рабочее время)	1
Работа с детьми ОВЗ	Реализация адаптированной образовательной программы (АОП) для детей с ОВЗ	2	
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев и своевременное информирование согласно инструкции	0	1
Работа с родителями	Консультаций для родителей	Стеновая информация для групп детского сада (не реже 1 раза в месяц)	3
	Проведение совместных праздников и развлечений	Разнообразие форм проведения (соответствие тематике)	2
Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	Ведение общественной документации (секретарь педсоветов ДОУ, открытых занятий, обще садовских родительских собраний производственных совещаний, советов ДОУ и т.д.	1
		Выполнение поручений администрации, не связанных с педагогической деятельностью по факту	1
		Участие в общественной жизни, участие в социально-значимых мероприятиях;	5
		Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий;	2
		Участие в благоустройстве территории	5
		Подготовка учреждения к новому учебному году	10
		Создание условий для эффективной деятельности коллектива	10
		Работа в составе экспертных групп, комиссий, жюри	на муниципальном уровне
	ДОУ		1
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень	Проведение открытых НОД, творческих отчётов, семинаров, педсоветов, мастер-классов	Презентация педагогического опыта работы	3

педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Использование музыкально – игровых оздоровительных технологий (пальчиковая и дыхательная гимнастика, игровая технология)	Регулярность использования	1
	Применение компьютерных технологий на занятиях в соответствии с тематическим планированием	Размещение материала презентаций на сайте	1
Организация и проведение открытых праздничных мероприятий, для родителей и развлечений для детей	Проведение праздников, развлечений для детей	Наличие мероприятий (за каждый сценарий)	1
		Разнообразие форм проведения праздника	1
		Ведущий, исполнение роли (за каждую роль)	2
		Изготовление атрибутов, костюмов	2

младший воспитатель

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		количество баллов	
	Наименование	Индикатор		
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>				
Проведение работы по укреплению здоровья детей	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур.	Отсутствие замечаний: администрации учреждения; надзорных органов.	2	
		Посещаемость детей	высокое 90-100%	2
			среднее 70-90%	1
Организация работы по самообслуживанию и соблюдению детьми распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	Отсутствие замечаний: -медперсонала; -администрации учреждения; -надзорных органов;	2	
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>				
Осуществление дополнительных работ	Подготовка ДОУ к новому учебному году;	Благоустройство территории ДОУ	сад 5 участок 2	
		Расширение зоны обслуживания.	Участие в проведении ремонтных работ в помещении (группа)	10
			Выполнение поручений администрации, не связанных с должностными инструкциями	1
Участие в мероприятиях учреждения	Открытые утренники, праздники	Наличие мероприятия	1	
		Исполнение роли	2	
		Изготовление атрибутов, костюмов	2	
Сложность в работе с детьми	Возрастная трудность: 1 я младшая	Участие в общественной жизни	Участие в социально-значимых мероприятиях	5
		Помощь при адаптации детей, 1е полугодие	3	
		Помощь при адаптации детей,	2	

	2 я младшая	Iе полугодие	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Выполнение работы согласно СанПиНу	Отсутствие замечаний: медперсонала;	2
		Отсутствие замечаний: администрации учреждения;	2
		Отсутствие замечаний: надзорных органов	5

шеф-повар

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Отсутствие или оперативное устранение предписаний, контролирурующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирурующих органов	Отсутствие предписаний	2
		Устранение предписаний в установленные сроки	2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Снижение уровня заболеваемости детей	Уровень заболеваемости детей	Отсутствие вспышек заболеваний	5
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	5
Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений	Отсутствие замечаний администрации учреждения	3
Качество приготовления пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника	3

повар

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Отсутствие или оперативное устранение предписаний,	Наличие предписаний контролирурующих органов	Отсутствие предписаний	2
		Устранение предписаний в	

контролирующих или надзорных органов		установленные сроки	2
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
Снижение уровня заболеваемости детей	Уровень заболеваемости детей	Отсутствие всплеск заболеваний	5
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно циклическому меню	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	5
Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	5
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений	Отсутствие замечаний администрации учреждения	3
Качество приготовления пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника	3

Кладовщик

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		количество баллов
	Наименование	Индикатор	
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Выполнение работы по организации сохранности материальных ценностей	Отсутствие замечаний администрации и надзорных органов по ведению документации материального подотчета	ежемесячное	1
	Поддержание порядка и выполнение требований санитарных правил по хранению материальных ценностей	ежемесячное	1
	Своевременная подача заявок в соответствии с 20-дневным меню и обеспечение другими материальными ценностями	ежемесячное	1
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	3
		10 часов в месяц	5
		15 часов в месяц	7
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
Отсутствие или оперативное устранение	Наличие предписаний	отсутствие предписаний	2

предписаний, контролирующих или надзорных органов	контролирующих органов	устранение предписаний в установленные сроки	2
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний, контролирующих или надзорных органов	3
		Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	3

кастелянша

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		количество баллов
	Наименование	Индикатор	
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Выполнение работы по организации сохранности материальных ценностей	Отсутствие замечаний администрации и надзорных органов по ведению документации материального подотчета	ежемесячное	1
	Поддержание порядка и выполнение требований санитарных правил по хранению материальных ценностей	ежемесячное	1
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	3
		10 часов в месяц	5
		15 часов в месяц	7
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
Отсутствие или оперативное устранение предписаний, контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	2
		устранение предписаний в установленные сроки	2
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний, контролирующих или надзорных органов	3

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Критерии оценки результативности и	Условия	количество
------------------------------------	---------	------------

качество труда работника учреждения	Наименование	Индикатор	баллов
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
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	3
		10 часов в месяц	5
		15 часов в месяц	7
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
Отсутствие или оперативное устранение предписаний, контролирурующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирурующих органов	отсутствие предписаний	2
		устранение предписаний в установленные сроки	2
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний, контролирурующих или надзорных органов	3
		Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	3

машинист по стирке белья

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		количество баллов
	Наименование	Индикатор	
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
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	3
		10 часов в месяц	5
		15 часов в месяц	7
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
Отсутствие или оперативное устранение предписаний, контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	2
		устранение предписаний в установленные сроки	2
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с	Состояние помещений и	Отсутствие предписаний, контролирующих или надзорных органов	3

санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	3
--	-----------------------	--	---

подсобный рабочий

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		количество баллов
	Наименование	Индикатор	
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий;	5 часов в месяц	3
		10 часов в месяц	5
		15 часов в месяц	7
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
Отсутствие или оперативное устранение предписаний, контролируемых или надзорных органов	Наличие замечаний администрации ДОУ	отсутствие предписаний	2
		устранение предписаний в установленные сроки	2
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний, контролируемых или надзорных органов	3
		Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	3

сторож

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		количество баллов
	Наименование	Индикатор	
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий;	5 часов в месяц	3
		10 часов в месяц	5
		15 часов в месяц	7
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			

Отсутствие или оперативное устранение предписаний, контролирующими или надзорных органов	Наличие замечаний администрации ДОУ	отсутствие предписаний	2
		устранение предписаний в установленные сроки	2
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	3

секретарь

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		количество баллов
	Наименование	Индикатор	
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообеспечению	Без замечаний	2
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	Без замечаний	3
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	Без замечаний	5

специалист по охране труда

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		количество баллов
	Наименование	Индикатор	
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	Отсутствие замечаний	5
	Отсутствие производственных травм	Отсутствие травм	2
	Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности и охраны труда (оценивается по факту проведения занятий)	Одно занятие	2
		Свыше одного	3
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			

Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	Отсутствие обоснованных замечаний	Без замечаний	2
	Инициативный подход к работе	Предложение администрации по эффективной организации работы и эффективному использованию финансовых и материальных ресурсов	Одно предложение
Участие в конкурсах профессионального мастерства	На федеральном уровне	1 место	8
		2 место	7
		3 место	6
		участие	5
	На региональном уровне	1 место	7
		2 место	6
		3 место	5
		участие	4
	На муниципальном уровне	1 место	6
		2 место	5
		3 место	4
		участие	3
	Публикации, работа с сайтом.	Наличие статей в сборниках, журналах, газетах, размещение информации на сайте и на других электронных ресурсах	5
	Работа в составе экспертных групп, комиссий, жюри	- руководитель;	2
		- член;	1
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Соблюдение требований охраны и безопасности труда, пожарной безопасности, правил внутреннего трудового	Обоснованные зафиксированные замечания	Отсутствие замечаний	3

распорядка			
------------	--	--	--

специалист по закупкам

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		количество баллов
	Наименование	Индикатор	
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	Составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	3
	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирурующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	3
	Своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	2
Экспертиза результатов закупок, приемка товаров	Проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	2
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	Выполнение в срок и в полном объеме	100%	3
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Высокий уровень организации работы	Владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	2
	Обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	4
	Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	1

техник-программист

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		количество баллов
	Наименование	Индикатор	
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	3
Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	1
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	5
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	5

Специалист по кадрам

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		количество баллов
	Наименование	Индикатор	
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Ведение документации учреждения	Качественная подготовка и ведение документации по учету кадров	100%	5
Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДООУ:	Ведение общественной документации (производственных совещаний, советов ДООУ и т.д.). Наличие протоколов.	1
		Участие в общественной жизни, Участие в социально-значимых мероприятиях;	1
		Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий;	2
		Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, благоустройства территории	7
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			

Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	5
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	постоянно	5

старший воспитатель

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		количество баллов
	Наименование	Индикатор	
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Эффективность воспитательно-образовательной работы, результативность участия в методической и научно-исследовательской работе	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	3
		Работа с материалами для сайта ДОУ	3
		Подготовка и проведение семинаров, семинаров – практикумов, планерок в рамках учреждения (по факту)	3
		Выполнение внутри садовского контроля, плана методической работы	3
		Участие в работе ППК, оформление документов	2
		Создание и пополнение портфолио педагога (раз в квартал)	1
	Участие в разработке и реализации программ и проектов, связанных с образовательной деятельностью	Издание печатной продукции (статей) отражающей результаты работы (по факту)	3
		Разработка и реализация программ, связанных с педагогической деятельностью (программа развития, ОП ДО, АОП ДО, АООП ДО для детей с ОВЗ и др.)	7
		Сопровождение аттестуемых по графику аттестации	3
		Организация различных форм повышения профессионального мастерства педагогов ИПК, ПК № 2 и т.д., по факту	3
		Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса в соответствии с ФГОС ДО, сохранение материальных ценностей, (в период инвентаризации)	8
		Кураторство инициативно-творческих групп и проектных команд	2
		Помощь в составлении сценариев	1

	Сохранение здоровья детей в учреждении	Внедрение инновационных здоровьесберегающих технологий работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников, Представление, презентация и утверждение на педсовете	3	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы воспитания (представление, презентация и утверждение на педсовете)	5	
	Разработка и представление методических материалов в рамках РМО, ОМО, стажёрской площадки	Наличие методматериалов для организации открытых мероприятий в ДОУ	3	
	Работа в составе экспертных групп, комиссий, жюри	- руководитель;	2	
		- член;	1	
Проектирование и участие в организации предметно-развивающей среды в ДОУ, территория ДОУ	Пополнение предметно-пространственной среды в рамках образовательной программы (по факту)	3		
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Организация педагогического просвещения родителей (в форме круглого стола, деловых игр, конкурсов, викторин, родительских собраний)	Протоколы родительских собраний, отзывы родителей, (фото и видео материалы)	2	
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	День открытых дверей, неделя качества (два раза в год)	3	
	Партнерство родителей и педагогов при организации образовательного процесса (проектная деятельность, акции, конкурсы, выставки и др.)	Документальное подтверждение, фотоматериалы	1	
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и благоустройство территории	Проведение ремонта кабинета, субботник, озеленение	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Методическое сопровождение педагогов в конкурсах профессионального мастерства	подготовка	1	
		участие	2	
		победа	3	
	Использование полученного опыта на конференциях, МО, РМО в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе (по факту)	2	
	Обеспечение качества образования в учреждении	Участие воспитанников в конкурсах	подготовка	1
			участие	2
победа			3	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению «Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 комбинированного вида»

Утверждаю:
заведующий
МАДОУ № 9


О.К. Коркина
« 01 » _____ 2022 г.
М.П.

Согласовано:

председатель первичной
профсоюзной организации МАДОУ
№ 9:


Н.В. Корытова
_____ 2022 г.
М.П.

Виды и размеры персональных выплат работникам учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <***>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <****>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <****>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <****>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	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 образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
4	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
5	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%

учебно-опытными участками, спортивными залами	мастерскими,	музыкальными	и	20%
---	--------------	--------------	---	-----

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

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

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

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

<****> Красные выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются в следующем размере:

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

Красные выплаты воспитателям, реализующим основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рублями одного работника (воспитателя).

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

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

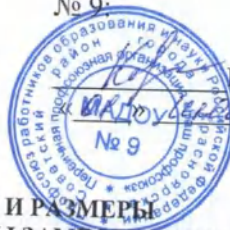
<*****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению «Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 комбинированного вида»

Утверждаю:
заведующий
МАДОУ № 9
О.К. Коркина
« 04 » ноября 2022 г.
М.П.



Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации МАДОУ
№ 9:



Н.В. Корытова
2022 г.

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ЗАВЕДУЮЩЕГО
МАДОУ № 9**

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления	уменьшение объема фактически	10%

	коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	
--	---	--	--

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МАДОУ № 9**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		количество баллов
	наименование	индикатор	
	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонт объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением работы 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, меро-приятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению «Об оплате труда работников муниципального
автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 9 комбинированного вида»»

**«ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ
ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА
КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ЗАВЕДУЮЩЕГО МАДОУ № 9**

Утверждаю:
заведующий
МАДОУ № 9

О.К. Коркина
« 15 » *сентября* 2022 г.
М.П.



Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации МАДОУ
№ 9:


Н.В. Корытова
« 15 » *сентября* 2022 г.



N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	Опыт работы в занимаемой должности: от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических наук.	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"	40%

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

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

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

«ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ЗАВЕДУЮЩЕГО МАДОУ № 9

заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		количество %
	Наименование	Индикатор	
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	Оперативное решение проблемных ситуаций, связанных с ликвидацией аварийных ситуаций	10%
		Поддержание условий в помещениях МАДОУ в соответствии с требованиями надзорных органов (свет, вода, тепло)	20%
		Своевременная и оперативная работа по предоставлению в управление образования необходимых документов по обеспечению образовательного процесса и созданию условий содержания детей, своевременное выполнение графика документооборота.	10%
	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	10%
	Работа с интернет ресурсами, размещение и контроль информации на сайте учреждения	своевременная и качественная подготовка и размещение документов на сайте.	10%
Сохранение здоровья детей в учреждении	Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	Отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	10%
	Посещаемость детей	не менее 80%	20%
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			

Организация деятельности, направленной на укрепление материально-технической базы учреждения	Разработка документации по развитию учреждения.	Наличие программ и проектов, направленных на благоустройство территории и укрепление материально-технической базы помещений учреждения	20%
	Работа на договорной основе с обслуживающими организациями и подготовка документов к заключению новых договоров	Работа с учреждениями и организациями разной направленности	20%
	Наличие дополнительных работ	Благоустройство и озеленение территории	20%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	Управление МОП, создание управленческих структурных подразделений	Организация деятельности управленческих подразделений МОП	5%
	Длительность сроков эксплуатации имущества	Отсутствие преждевременного списания имущества (эффективное использование ТМЦ)	5%
	Организация инспекционно-контрольной деятельности МОП по материальному подотчету, созданию безопасных условий пребывания детей в МАДОУ, по контролю за санитарным состоянием подвальных помещений, помещений кладовщика, рабочего комплексного обслуживанию здания.	Своевременное (в соответствии с графиком и годовым планом) проведение контрольно-инспекционной деятельности	5%
	Участие в ремонтных работах и подготовке учреждения к новому учебному году	Проведение ремонтных работ	5%

заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		количество %
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
	Работа с интернет ресурсами, размещение и контроль информации на сайте учреждения	своевременная и качественная подготовка и размещение документов на сайте, своевременная подача информации региональному оператору «Навигатор» дополнительное образование.	20%
	Наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную	20%

		категорию	
	Система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%
	Посещаемость детей	не менее 80%	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждении	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	15%
	Достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призов и победителей	15%
	Наличие дополнительных работ	подготовка к смотрам и конкурсам в ДОУ	5%
		благоустройство и озеленение территории	10%
	работа с учреждениями и организациями разной направленности	5%	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

Изменение вступает в силу с 01.07.2022.